

وأحسنوا إن الله يحب المحسنين (البقرة:١٩٥)







مجلة الجودة

العدد الأول

جامعة إفريقيا العالمية
International University Of Africa

أضواء على جهود ترقية أداء العمل بالوحدة العلاجية

الجودة والتقويم والإعتماد في التعليم العالي

عين الكاميرا ... من فعاليات نشاط المركز









أهلاً وسهلاً

يسعد مركز ترقية الأداء الأكاديمي المهني وإدارة الجودة أن يصدر هذا العدد الجديد متزامناً مع المؤتمر العالمي للقرآن الكريم ودوره في الحضارة الإنسانية، ومن ثم يرحب المركز بكل المشاركين في المؤتمر من داخل وخارج البلاد، وتتمنى أن يثمر ويكلل كل هذا النشاط خيراً وبركة وأمناً وسلاماً لكل أهل القرآن من الأمة الإسلامية.

كلمة العدد

تزخر آيات القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة بمفاهيم الإحسان والإتقان في العمل، هذا فضلا عن اهتمام الإسلام بالصلاح والخير في عمل الإنسان؛ فإذا أضفنا إلى ذلك أن العمل الصالح الذي يتوخى صاحبه الإحسان فيه يرتبط في الإسلام ارتباطا جوهرياً بالإيمان بالله، وهو أمر وثيق الصلة بالغاية من وجود الإنسان على هذه الأرض؛ تأكد لنا أهمية الجودة في الإسلام وفي ثقافته، ومن هذا المنطلق تعنى هذه المجلة بتوضيح هذه الأهمية ونشر هذه الثقافة بين أبناء هذه المؤسسة.

كان للورشة التي نظمها مركز ترقية الأداء وإدارة الجودة دوراً مهماً في بث ثقافة الجودة في العمل الأكاديمي بأبعاده المختلفة، ظهر ذلك في المداخلات والتعقيبات التي أسهمت في صياغة توصيات الورشة ومن أهمها التوصية بنشر كتاب الورشة والذي أصبح الآن قراراً يرعاه السيد مدير الجامعة ونوابه.

في هذا العدد الذي يعد مواصلة للأعداد السابقة التي أصدرتها إدارة الجودة سيلحظ القارئ الكريم أثر خطوة التجويد في إصداره شكلاً ومضموناً، وأمر طبيعي تقتضيه توجهات الجودة في كل ما يصدر عن المركز والإدارة.

آثرنا أن يكون في مقدمة موضوعات هذه الإصدارة أنشطة المركز والإدارة، وذلك لإطلاع القارئ بما تحقق من إنجازات، وإشراكه بصورة غير مباشرة في متابعة أساسيات الجودة والإحسان في عملنا، آملين أن نجد من القارئ الكريم من المعروف ما يعيننا على الإحسان والخير في مستقبل أنشطتنا.

وباطلاع القارئ الكريم على موضوعات هذا العدد وتنوعها المقصود، وعلى إخراجها فإننا نهدف إلى دعوته للمشاركة والإسهام بما يعيننا على تطوير المجلة شكلاً ومضموناً.

بقي أن نشير إلى أن إصدار هذا العدد يجيء متزامناً مع مؤتمر القرآن الكريم وهذا مصدر فأل وبركة فلله الحمد والشكر والثناء.

وبالله التوفيق

د. عمر أحمد سعيد

الجودة مجلة دورية تصدر عن إدارة التقويم والاعتماد والجودة – ذو القعدة ١٤٣٢هـ – أكتوبر ٢٠١١م – العدد الأول



(وَأَحْسِنُوَاْ إِنَّ اللّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ) . (البقرة، آية :١٩٥)

الجـــودة مجلة ربع سنوية تصدر عن إدارة الجودة والتقويم والاعتماد - العدد الأول - ذو الحجة ١٤٣٢هـ - ديسمبر ٢٠١١م

من محتويات هذا العدد

من محتويات هذا العدد





د. عمر أحمد سعيد

مركز ترقية الأداء الأكاديمي المهني

برزت فكرة إنشاء مركز ترقية الأداء في كلية التربية بجامعة إفريقيا العالمية قبل أربعة أعوام تقريباً، وظلت الكلية تجمع المعلومات حول ما ينبغي أن يكون عليه المركز مستفيدة من تجارب السابقين. وفي عام 2009م دفعت إدارة الجامعة الجديدة بالفكرة إلي الأمام، حيث كون البروفيسور حسن مكي مدير الجامعة لجنة عليا برئاسة عميد كلية التربية لتقديم تصور كامل حول إنشاء المركز. عقدت اللجنة خمسة اجتماعات متتالية استعرضت فيها تجارب الجامعات الأخرى داخل وخارج السودان، ومن ثم قدمت اللجنة تصورها النهائي للمركز، ثمَ قدمه السيد مدير الجامعة إلي لجنة التطوير العليا للجامعة التي أجازت التصور مع إجراء بعض التعديلات.

عرض التصور بعد ذلك علي مجلس الأمناء الذي رحب بالمشروع وأمن علي ضرورة قيامه بحسبانه مشروعاً عاجلاً، وبناءً علي ذلك أصدر مدير الجامعة قراره بإنشاء المركز بتاريخ (29 أبريل2010م) بعد أن عيَن له عميداً يضطلع بمهمة تأسيسه والتعجيل بمباشرة مهامه، فقام بوضع اللائحة التي تنظم عمل المركز وكوَن مجلسه ومن ثم جاء هذا الكتيب.

أولاً: حتمية قيام المركز:

ترقية الأداء الأكاديمي أمر ضروري لكل مؤسسة أكاديمية لاحتياج المؤسسة للتجديد والمواكبة في جميع مجالات الأداء الأكاديمي تدريساً وتقويماً، وتجويداً للأداء المهني والفني والإداري بها.فالمؤسسات التعليمية العليا الناجحة تحرص علي التدريب المتواصل للعاملين في مجال التدريس، والبحث، والإدارة، والمهن الأكاديمية المختلفة تأكيداً على ضرورة التكامل بين هذه الأنشطة لتوفير الأداء العلمي المتميز.

ثانياً: أهداف المركز:

1. تدريب أعضاء هيئة التدريس من المعيدين وغيرهم بصورة مجملة علي أداء مهنة التدريس والمهن الأكاديمية الأخرى علي وجهها العلمي الصحيح الذي يساعد في التحصيل ويزيد من ناتجه.
2. ترقية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من ذوي المهن الأكاديمية بصورة أدق، بالأساليب الحديثة لإحكام العملية التعليمية وزيادة ناتجها.
3. مواكبة أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من الأكاديميين للوسائل والمعينات الحديثة، وتشربهم بروح العصر في ترقية أدائهم، وتنمية مهاراتهم بصورة مستمرة.
4. ترقية معرفة أعضاء هيئة التدريس والأكاديميين بجوانب الإدارة والتقويم والقياس وحساب الساعات المعتمدة والبحث العلمي والإشراف

الصحيح علي بحوث الطلاب، ومهارات التخطيط الإيجابي وإتخاذ القرار السليم .

5. بث روح الابتكار والمبادرة والنقد الذاتي في أداء المهن الأكاديمية.

6. ترسيخ أخلاقيات وسلوكيات المهنة بصورة خاصة في علاقاتها المختلفة علي أسس الشفافية والإنسانية وحب المهنة وتقديرها.

ثالثاً: الفئات المستهدفة :

1. علي الصعيد المحلي يستهدف المركز ببرامجه فئتي مساعدي التدريس والأساتذة وشاغلي المهن الأكاديمية بالجامعة والجامعات الأخرى التي تحتاج إلي هذه الخدمات.

2. علي الصعيدين الإقليمي والعالمي يستهدف المركز المعيدين وأعضاء هيئة التدريس والإداريين وأصحاب المهن الأكاديمية في الجامعات الإسلامية في إفريقيا وفي الكليات والأقسام العلمية في الجامعات الإسلامية الأخرى.

3. يستهدف المركز أقسام اللغة العربية، والدراسات الإسلامية بالجامعات العلمانية في إفريقيا ذات الحاجة الماسة لهذا النوع من التدريب وترقية الأداء.

رابعاً: البرامج التي يقدمها المركز:

أُعدّت هذه البرامج بعد الاطلاع علي تجارب المراكز المشابهة داخلياً وإقليمياً وعالمياً مع الحرص علي الابتداء من حيث انتهي الآخرون بعين علي التأصيل وأخري علي الاحتياجات الفعلية بجامعتنا والجامعات المشابهة ومن ثم جاءت برامجنا على النحو التالي:

أ) : برنامج المعيدين (مساعدي التدريس Teaching assistant (TA)).

(TA1): الدورة الأولي: ما قبل الانخراط في العمل: (15) ساعة علي مدي ثلاثة أيام.

(TA2): الدورة الثانية: المعيد والطلاب: (15) ساعة ثلاثة أيام.

(TA3): الدورة الثالثة: الدرس الفعال: (16) ساعة.

(TA4): الدورة الرابعة: الامتحانات ونظم القياس والتقويم: (14) ساعة ثلاثة أيام.

(TA5): الدورة الخامسة: البحث الجامعي أنواعه وأساليبه: (16) ثلاثة أيام.

(TA6): الدورة السادسة: الإدارة التربوية في الوحدة الجامعية: (14) ساعة ثلاثة أيام.

ب): برنامج الأستاذ الجامعي (UT) University Teacher:

بالإضافة إلي احتمال وجود عناصر سالبة في خبرة الأستاذ الذي لم يتلق تدريبا في المهنة أو تلقي تدريبا محدودا فإن أستاذ الجامعة في جميع مراحل خبرته يحتاج بدون شك إلي التجديد والمواكبة لمتغيرات البيئة التعليمية والتطورات النوعية والفنية في مهنة التدريس ومواقف التعليم. ومن ثم يقدم المركز الموضوعات التالية بحسبانها قضايا مهمة لترقية أداء الأستاذ الجامعي ليتم نقاشها في ورش عمل، ولقاءات، وندوات، وحلقات نقاش يستفيد منها الأستاذ الجامعي لترقية قدراته،

ومهاراته ،وإتقان عمله لمزيد من التحصيل لطلابه والموضوعات هي:

(UT1): الحزمة الأولي: (التدريس في الجامعة أهدافه وأخلاقياته): (4) ساعات.

(UT2): الحزمة الثانية: (المناهج الدراسية والمقررات الدراسية الجامعية): (8) ساعات.

(UT3): الحزمة الثالثة: (الدرس الجامعي الفعّال): (4) ساعات.

(UT4): الحزمة الرابعة: (القياس والتقويم ومعاييره): (8) ساعات.

(UT5): الحزمة الخامسة: (أنظمة الجامعات في منح الشهادات): (8) ساعات.

(UT6): الحزمة السادسة: (المجتمع الجامعي وعلاقاته): (8) ساعات.

(UT7): الحزمة السابعة: (الأستاذ الجامعي والبحث العلمي): (8) ساعات.

(UT8) الحزمة الثامنة: (الإدارة والتخطيط والتنفيذ في الوحدات الجامعية): (8) ساعات.

(ج) برنامج شاغلي الوظائف والمهن الأكاديمية (OAS):

Other Academic and Administrative staff program for non - teaching university staff

للوظائف والمهن والأنشطة الأكاديمية دورها تكميلي مهم في العملية التعليمية بالجامعة ومن ثم يقدم المركز أربع دورات رئيسة لأصحاب هذه المهن والأنشطة يختارها من يحتاج إليها من كافة الفئات المستهدفة، والدورات هي:

(OAS1): الدورة الأولى: النظام الجامعي مفاهيمه وهياكله: وهي أربعة موضوعات في (8) ساعات.

(OAS2): الدورة الثانية: النظام الإداري والمالي للجامعة: وهي أربعة موضوعات في (8) ساعات.

(OAS3): الدورة الثالثة: المكتبة الجامعية: وهي أربعة موضوعات في (8) ساعات.

(OAS4): الدورة الرابعة: الأنشطة الجامعية الأخرى: وهي أربعة موضوعات في (8) ساعات.

(OAS5) الدورة الخامسة: الإدارة والتخطيط والتنفيذ في الوحدات الجامعية: وهي أربعة موضوعات في (8) ساعات.

خامساً: الأنشطة الأخرى:

بجانب هذه الدورات والحزم التدريسية توجد أنشطة أخرى مكملة لعمل المركز تشمل المحاضرات العامة والمؤتمرات والندوات المحلية والإقليمية والعالمية بالإضافة إلى البحوث النظرية والتجريبية والميدانية.

سادساً: أنشطة المركز للعام ٢٠١١م:

خلال هذا العام 2011م قام المركز بتنفيذ مجموعة من الانشطة على النحو التالي:

1. أسبوع المعيد: أقيم هذا الأسبوع في الفترة ما بين1/3-7/1/2011م.
2. دورة تدريب المدربين: أقيمت هذه الدورة في الفترة ما بين3/5-9/3/2011م وشارك فيها مجموعة من عمداء الكليات بجامعة أفريقيا العالمية إضافة إلى أساتذة من جامعة السودان المفتوحة.
3. دورة (TA.1.1): أقيمت هذه الدورة في الفترة ما بين6/2-4/6/2011م وشارك فيها مجموعة من مساعدي التدريس بالجامعة.
4. دورة (TA.1.2): أقيمت هذه الدورة في الفترة ما بين9/15-17/9/2011م وشارك فيها مجموعة من مساعدي التدريس بالجامعة.
5. شارك المركز مع إدارة الجودة في إقامة ورشة عمل البيئة الجامعية التي أقيمت يوم الخميس الموافق 2011/7/28م.
6. يشارك المركز مع وحدات الجامعة في قيام مؤتمر القرآن الكريم المحدد لقيامه يوم الخميس 2011/12/15م.

الخاتمة:

وضعت هذه البرامج والأنشطة بعد الاطلاع علي العديد من البرامج في المراكز المشابهة في الداخل وفي العالم العربي والإسلامي والعالم الغربي، مع إخضاع كثير منها لاحتياجات جامعتنا والجامعات الأخرى المشابهة، ومع النظر الخاص إلي احتياجات الجامعات الإسلامية في إفريقيا وفي غيرها بعين مسلطة على التأصيل وضروراته فضلاً عن سعينا الدائم إلي ضمان المواكبة والترقية المستمرة للأداء وفق المستجدات.



موضوع العدد

الانضباط الوظيفي ووسائل تطبيقه

د. حاتم عثمان محمد خير - عميد كلية الاقتصاد



مفهوم الوظيفة:

لغةً: ما يقدَّر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معيَّن، وتأتي بمعنى الخدمة المعيَّنة.

اصطلاحاً: وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر.

أو: كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة، مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية.

وعليه فإن الموظف العام هو « الشخص الطبيعي الذي يشغل إحدى الوظائف العامة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية أو أحد الأنظمة الوظيفية الخاصة كنظام الوزراء ونظام القضاء وغيرها بالشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل أي من تلك الوظائف»



- **التوصيف الوظيفي (Job Description):**

نشأ الاهتمام بالتوصيف الوظيفي كأحد أهم ركائز الإدارة العلمية الحديثة استناداً إلى الدراسات التحليلية والتنظيمية لمختلف الوظائف. في السابق، لم يكن هناك علاقة بين مهام الموظفين وتسميات المراكز التي يشغلونها. أما التصنيف وفقاً للمقاربات الإدارية الجديدة فهو قائم كليًّا على أساس الوظيفة. ويتحدد مستوى الوظيفة في التراتبية الإدارية وفقاً للمهام والخدمات المقدَّمة، إضافة إلى الكفاءات المطلوبة بصرف النظر عن شاغل الوظيفة.

- **تعريف التوصيف الوظيفي :**

يشير التوصيف الوظيفي إلى وصف مكتوب للعمل الذي يؤديه الموظف، بداية من عناصر بيانات العمل الأساسية التي تحدِّد العمل. ويتكون بوجه عام من معلومات أساسية عن العمل وتتضمن مسمَّى العمل الوظيفي وفترة ملخَّصة قصيرة عن الأهداف الأساسية التي يجب على الموظف تحقيقها، وعبارات تفصيلية عن الواجبات والمسؤوليات، مع وصف كل واجب ومسؤولية في فقرة منفصلة. ويبين الوصف أيضا علاقات الوظيفة، والمعرفة والمهارات اللازم توفرها بالقائم بأعمال الوظيفة.

- **تعريف الانضباط :**

يمكن القول إن الانضباط بمعناه اللفظي « الجدية والالتزام، والدقة، وحسن أداء الواجب، واحترام حقوق الآخرين، والقدرة على التمييز بين ما هو مشروع وجائز، وبين ما هو محظور وغير مباح»، وهو أيضاً، الالتزام بالخطة المحددة و تطوير العادات الجيدة للعمل. كما يمكن تعريف الانضباط الوظيفي بأنه التزام الموظف بواجبات ومسؤوليات الوظيفة المكلف بها، وبمعنى آخر وجود قواعد ولوائح محددة مسبقاً يجب على الموظف أن يلتزم بها.

- **مزايا الانضباط**

هناك العديد من الفوائد المتحققة نتيجة للانضباط منها مثلاً :

- تحقيق برامج التنمية.
- تحقيق الكفاية والفعالية وتحسن كمي ونوعي في الخدمات المقدمة.
- توفير الكثير من الجهد والتكاليف المبذولة في ممارسة وظائف الرقابة.



- الاستغلال الأمثل للوقت والجهد في أداء الأعمال.
- ضمان حسن سير العمل وأنه يتم وفق القواعد والتعليمات والسياسات المرسومة لذلك.

نتائج عدم الانضباط:

كما أن الانضباط يحقق العديد من الفوائد فعلى الوجه الآخر عدم الانضباط ينتج عنه عدة نتائج منها:

- ضعف الإنتاجية.
- ضعف الثقة في الإدارة ومنسوبيها.
- عدم إتقان العمل.
- إهدار الموارد (المادية والتقنية، والبشرية، الوقت).
- زيادة التكلفة.
- بيئة عمل متفككة ومحبطة.

- أنواع الانضباط:

البعض يقوم بتصنيف الانضباط إلى نوعين ذاتي (نابع من داخل الفرد) وخارجي.

- الانضباط الذاتي.
- ينبع من داخل الفرد، فالموظف يجعل من نفسه رقيباً وضابطاً لأقواله وأفعاله.
- نابع من اعتقاد الفرد بأن الله رقيب عليه (إن الله كان عليكم رقيباً).

- الانضباط الخارجي: يأتي من الخارج

أ- يأتي من رقابة المنظمة على سلوك موظفيها.

ب- يشمل على مجموعة من اللوائح والأنظمة لضبط السلوك الإداري.

ج- يأتي من خارج المنظمة من أجهزة الرقابة الحكومية.

الانضباط في الإسلام:

يكاد يكون الانضباط مطلبا أساسياً في الإسلام لشدة عنايته به، وله صور عديدة ومن الأمثلة على ذلك:

الانضباط في العقيدة ، فكلمة الإسلام تؤكد على ضبط هذا الجانب بعدم صرف أي نوع من العبادة لغير مستحقها وهو الله جل وعلا ، وتلزم المسلم بعدم إتباع أياً من الرسل سوى محمدٍ صلى الله عليه وسلم. والصلاة تشهد صوراً للانضباط عبر توقيتها حيث لا يجوز أداء الصلاة قبل الوقت ويأثم من يؤخرها ، وكذلك في أعمالها وأقوالها ، والاستعداد لها وفي كيفيتها وهكذا. وفي الصوم في زمانه وبدايته ونهايته. وفي الزكاة بتحديد أسلوبها ومقاديرها. وفي الحج بتوحيد زمانه ومكانه وأعماله.

ومن أخلاق المسلم الملتزم الانضباط، بل هو من أهم أخلاقه، والانضباط خلقٌ من أخلاق الإسلام العظيم، وهو خلق يتناول حياة المسلم كافة وكل ما يقوم به من عمل، ولكننا نتناول هنا نوعًا واحدًا من الانضباط، ألا وهو انضباط المسلم في مواعيده وعمله المنوط به، وهذا الانضباط ينبع من اعتبارات عديدة منها:

- استشعار مراقبة الله .
- الوفاء بالعهد والوعد.
- السلوك والمعايشة.
- إحساس المؤمن بثقل التبعة وعظم المسئولية.
- القدوة وأثرها.
- منهاج التربية في الإسلام.

الجودة والتقويم والاعتماد في التعليم العالي

يهدف الموضوع إلى التعرف على مفاهيم الجودة والتقويم والاعتماد، وعلاقتها بالنوع وأهمية ذلك في مسيرة التعليم العالي

د. زين العابدين حسن محجوب
- خبير الجودة بوزارة التعليم العالي

- العالم يتغير بسرعة كبيرة جدا.
- ثورة في المعلومات والمعارف والاتصالات.
- سيطرة القطب الواحد.
- انتقال مفتوح للفكر والبشر.
- أصبح العالم قرية صغيرة.
- غير سريع في العادات.
- والأعراف والقيم.
- ضعف الإنفاق الحكومي.
- عولمة.
- تبدل سريع ومتواصل في المهن وأعرافها.
- لابد من مواجهة التغيير.



المتغيرات التى طرأت على التعليم العالي

١- تنامي الطلب الاجتماعي على التعليم العالي.
٢- ظهور أنماط جديدة من التعليم.
٣- تنامي دور القطاع الخاص.
٤- مطالبة الحكومات لمؤسسات التعليم العالي.
٥- إزدياد تأثير العولمة و اتفاقية التجارة و الخدمات العالمية.
٦- التطور في قطاع المعلوماتية والاتصالات.
٧- تنامي أسباب المعرفة العلمية.

التحديات المرتبطة بالمتغيرات المتسارعة

- التفاعل مع الثقافات العالمية والانفتاح على التجارب الإنسانية.
- تهيئة الطلاب لمواجهة تحديات العولمة وفق منظومة من القيم الأخلاقية المتكاملة.
- مواكبة التطور المتسارع في مجال تقنية المعلومات والاتصالات وتوظيفها بفعالية.
- بناء استراتيجيات متكاملة لصناعة وإدارة المعرفة والمساهمة في تطويرها.
- توظيف التعلم الإلكتروني في التعليم الجامعي وفق منظور شامل.
- تغيير الاتجاهات السلبية لدى بعض الأطر الإدارية نحو التقنية.
- بناء القدرات الفردية والمؤسسية للتكيف مع المتغيرات المتسارعة والإسهام في إحداثها.
- الإيمان بحتمية التغيير كقاعدة للتطوير، والاستجابة الفاعلة المتفاعلة معه.
- إحداث التغيير وفق إستراتيجية مؤسسية متكاملة تهدف إلى التطوير المستمر.

أسئلة .....؟؟؟

- أين نحن الآن؟
- أين نريد أن نكون؟
- كيف سنبلغ ذلك؟
- ما هي الوسائل المطلوبة؟

ماذا نعني بـ...

- الجودة؟
- التقويم؟
- الاعتماد؟

المفهوم العام للجودة:

يعد مصطلح الجودة من المصطلحات التي استخدمت بأشكال مختلفة ولأجل التعبير عن وجهات نظر متباينة، والأحكام حولها تختلف حسب منظور الشخص الذي يحكم عليها وحسب الغرض من إصدار الحكم.

فمن الناحية اللغوية: فإن الجودة (Quality) مشتقة من الكلمة اللاتينيةQualities ويقصد بها طبيعة الشيء ودرجة صلاحه.

وفي اللغة العربية: الجيِّد نقيض الرديء والتجويد هو التحسين، و يقال جوَّد الشيء أي حسَّنه .وأجاده إذا أحكم صنعه وأتقن وضعه وبلغ منه الغاية في الإحسان والكمال.

مفاهيم الجودة

- مجموعة خصائص الكيان ، التي تؤثر في قدرته علي تلبية الحاجات المعلنة والضمنية.
- مجموعة الصفات التي يتميز بها بمُنتج معين (سلعة أو خدمة) تحدد قدرته على تلبية حاجات المستفيدين ومتطلباتهم.
- مجموعة الإجراءات لمراقبة وتنظيم عملية إنتاج لتأمين معايير ملائمة ومواصفات مقبولة الملائمة للأغراض، إرضاء لحاجات المستفيد.
- جودة المنُتج تعبرعن درجة تميّزه عند مقارنته مع المعايير الموضوعة من قِبل مقدم المنتج أو من قِبل المستفيد. لذا تعرّف الجودة إما من قِبل مقدم المنتج أو من قِبل المستفيد منه.
- من وجهة نظر مقدم المنتج هي مطابقة المنتج للمعايير الموضوعة مسبقا له.
- من وجهة نظر المستفيد فهي مواءمة هذا المنتج لاستخداماته واستعمالاته.
- جودة الخدمة هي درجة من الرضا التي يمكن أن تحققها الخدمة للمستفيدين عن طريق إشباع وتلبية حاجاتهم ورغباتهم وتوقعاتهم، و تكون الخدمة جيدة إذا كان المستوى المقدمة به للمستفيد أكبر من ذلك الذي يتوقعه.

تطور نظم الجودة

التفتيش (Inspection) ثم ضبط الجودة (Quality Control) ثم ضمان الجودة (Quality Assurance) ثم

إدارة الجودة الشاملة (Total Quality Management) ثم الامتياز (Excellence).

التفتيش: الأساليب العملية والنشاطات المستخدمة لمراقبة المخرجات واكتشاف العيوب بهدف التأكد من تحقيق مستويات أداء معينة.

ضبط الجودة: الأساليب العملية و ا لنشا طا ت المستخدمة لمراقبة العمليات وإزالة أسباب الأداء غير المقبول في كافة مراحل حلقة الجودة.

ضمان (تأكيد) الجودة: كافة النشاطات المخططة والمنهجية المطبقة في نظام الجودة التي يمكن إثباتها عند الحاجة لإعطاء الثقة الكافية بأن كيانا ما سوف يفي بمتطلبات الجودة.

الجودة الشاملة:

فلسفة مشتركة ومترابطة تهدف لتلبية احتياجات المستفيدين المتغيرة، وتوقعاتهم بشكل مستمر وتام، وبنجاح أكبر من المنافسين الآخرين، لتحسين نوعية الحياة في المجتمع، وذلك من خلال:

التحسين المستمر للمؤسسة.

مشاركة فعّالة من الجميع.

التطوير الذاتي لموظفيها.

إدارة الجودة الشاملة

إدارة فن التخطيط والتنظيم والتوجيه والمتابعة، وتطبيق هذه المفاهيم على برامج الجودة، للوفاء بمتطلبات المستفيدين بصورة شاملة تشمل كافة العاملين والمستويات . وهي أسلوب إداري يضمن تقديم قيمة للمستفيد الداخلي والخارجي، من خلال تحسين وتطوير مستمرين للعمليات التربوية، والإدارية بشكل صحيح من أول مرة وفي كل مرة بالاعتماد على احتياجات ومتطلبات المستفيد.



*در الإسلامي والفكر الإداري المعاصر *

التميز

امتلاك الفرد أو المؤسسة المقومات الأساسية لجودة خدماتها. ويرتبط التميز بوضع المؤسسة في المقارنة تارة في ضوء طموحاتها المعبر عنها بأهداف، وتارة أخرى في ضوء المحكات (الشروط العالمية) أو المعايير (الشروط المحلية) للأداء الذي يشكل أنموذجاً مقارناً وترى المؤسسة صورة حركتها من خلال تلك المعايير والمحكات.

جودة العملية

تطوير القدرات والمعارف والمهارات التي تساعد المؤسسة





التعليمية في مختلف أقسامها علي تنفيذ مختلف الأنشطة فيها بشكل صحيح وعلي مختلف المستويات، أيضا في التحسين المستمر للمواصفات المطلوبة للأداء.

مفهوم الجودة في التعليم

تقديم الخدمة)التعليم) للمستفيدين (الطلاب) وأطراف أخري)سوق العمل، الأسر ،المجتمع..) في أعلي صورها، وتقديمها لهم بما يوافق ويفوق توقعاتهم. و وفق معايير أداء وإنتاج)تعلّم) مطلوبة.

تختلف مبادئ الجودة في التعليم عن مبادئها في المجالات الأخرى للآتي:

١- يعتمد التعليم علي العقل والفكر ويرتبط بالجانب الفكري والروحي أكثر من ارتباطه بالجانب المادي.

٢- الأسس التي تتحكم بالقياسات والمواصفات في التعليم تختلف كثيرا عن تلك المستخدمة في المجالات الأخرى.

٣- مفهوم الجودة في التعليم له معنيان مترابطان أحدهما واقعي والأخر حسي.المعني الواقعي يعنى التزام المؤسسة التعليمية بإنجاز مؤشرات ومعايير حقيقية متعارف عليها، مثل معدلات تكلفة التعليم الجامعي.أما المعنى الحسي لجودة التعليم فيرتكزعلى مشاعر وأحاسيس المستفيدين من الخدمة التعليمية كالطلاب وأولياء أمورهم.

أغراض الجودة في التعليم

- التحسين والتطوير المستمرين للبرامج في مؤسسة التعليم العالي.
- تطوير أداء جميع العاملين.
- التحسين المستمر للبيئة التعليمية .
- زيادة كفاءة و فاعلية العملية التعليمية التعلمية.

أهمية الجودة في التعليم

- ضمان تطوير النظم المختلفة (الإدارية والأكاديمية) في المؤسسة التعليمية من خلال تقويم فاعل و مستمر للنظام التعليمي، وتشخيص القصور في كل مكوناته.
- الارتقاء بمستوى منتجات العمليات التعليمية(المباشرة وغير المباشرة).
- زيادة الكفاءة التعليمية ورفع مستوى الأداء للعاملين بالمؤسسة.
- الوفاء بمتطلبات المستفيدين والوصول إلى رضاهم وفق النظام العام للمؤسسة التعليمية.
- الترابط والتكامل بين جميع القائمين بالتدريس والإداريين فى المؤسسة والعمل عن طريق الفريق وبروح الفريق.
- تطبيق نظام الجودة يمنح المؤسسة الاحترام والتقدير المحلى و العالمي.

الجودة في التعليم العالي

تعرف الجودة في التعليم العالي بأنها الملاءمة للغرض(Fitness for purpose) . لأن الجودة لا معنى لها إلا بالنسبة للغرض أو الغاية من المنتج أو الخدمة.و يحكم على الجودة بدلالة درجة صلاحية الخدمة أو المنتج للغرض المعلن.

ابعاد الجودة في التعليم العالي

البعد الأكاديمي : تمسك المؤسسة بالمعايير والمستويات المهنية والبحثية الأكاديمية.

البعد الاجتماعي : تمسك المؤسسة بإرضاء حاجات القطاعات الهامة المكونة للمجتمع الذي توجد فيه وتخدمه.

البعد الفردي : تمسك مؤسسة التعليم العالي بالنمو الشخصي للطلبة من خلال التركيز على حاجاتهم المتنوعة.

مبررات الجودة في التعليم العالي

- المنافسة الشديدة بين مؤسسات التعليم العالي محلياً





الوسائل المستخدمة	المخرجات
◆ اللقاءات والمقابلات . ◆ البرامج التدريبية . ◆ النشرات والمطويات .	◆ منشورات ومطويات حول التخطيط الاستراتيجي . ◆ فريق تنفيذي مدرب على التخطيط.

وإقليمياً وعالمياً.

- توقعات المجتمع من مؤسسات التعليم العالي.
- الأنماط الجديدة من تعليم: (عن بعد ،مفتوح و افتراضي) .
- وجود هيئات للجودة والاعتماد.

فوائد تطبيق نظم الجودة:

١- ضبط وتطوير النظام الإداري و الأكاديمي في أي مؤسسة نتيجة لوضوح الأدوار وتحديد المسئوليات بدقة .

٢- زيادة كفايات الموارد البشرية بالمؤسسات ورفع مستوى أدائهم .

٣- زيادة الثقة والتعاون بين المؤسسات والمجتمع .

٤- توفير جو من التفاهم والتعاون والعلاقات السليمة بين جميع العاملين بالمؤسسة.

٥- زيادة الوعي والانتماء نحو المؤسسة من قبل المستفيدين والمجتمع .

٦- التكامل بين جميع مكونات الموارد البشرية بالمؤسسة التعليمية للعمل بروح الفريق .

٧- منح المؤسسة المزيد من الاحترام والتقدير المحلي والاعتراف العالمي.

أهداف الجودة في التعليم العالي

بناء و تحسين المجالات الآتية : الإطار المؤسسي – الموارد البشرية – التعليم والتعلم – الموارد و البني التحتية – الحوكمة والإدارة – خدمة المجتمع – البحث العلمي – الطلاب.

متطلبات تطبيق نظم الجودة

١ - دعم وتأييد الإدارة العليا لنظام الجودة .

٢ - نشر وترسيخ ثقافة الجودة بين جميع الأفراد.

٣- تنمية الموارد البشرية.

٤ - التعرف علي احتياجات المستفيدين الداخليين والخارجيين.

٥ - تطوير نظام للمعلومات لجمع الحقائق.

٦ - تفويض الصلاحيات.

٧ - المشاركة الحقيقية للجميع المعنيين.

٨ - استخدام أساليب علمية في اتخاذ القرارات.

احتياجات نظام الجودة

- رؤية: مناسبة، سليمة، واضحة و مشتركة.
- تخطيط: واقعي، مهني لجميع المستويات.
- التزام: سياسي، اجتماعي، مهني و مالي.
- تقويم: للمدخلات ، العمليات، المخرجات و النواتج.
- محاسبة: للأفراد والمؤسسات (قرارات).

ما المقصود بالجودة في التعليم العالي؟

- مدخلات:حسب مطلوبات العمليات.
- عمليات:مناسبة لنوعية المخرجات المنشودة.
- مخرجات :مناسبة وسليمة (للفرد،الأسرة،المجتمع).

ناتج الجودة في التعليم العالي:

- متعلماً: نشطاً و مشاركاً في عملية التعليم والتعلم.
- معلماً: ميسراً، عارفاً بمادته مجيداً لطرائق التعلم المناسبة و باحثاً.
- منهجاً: مناسباً للمتعلم وحاجات المجتمع والمتطلبات العالمية.
- بيئة تعلم: آمنة وحافزة علي التعلم.
- مؤسسة تعليمية: فاعلة إدارياً وتربوياً.
- مجتمعاً: مشاركاً للمؤسسة التربوية، غير معوق لها ، مقوماً موضوعياً لمخرجاتها.

من المسئول عن تحقيق الجودة؟

- الحكومة: بالتخطيط والإشراف والدعم والحماية والتقويم والمحاسبة.
- المؤسسة التعليمية : بالإدارة والتنظيم والتقويم.
- الأستاذ الجامعي: في مستوي عمليات التعليم والتقويم والبحث.

- الطالب: باعتباره محورا للتعليم والتعلم.
- الأسرة: بمتابعة الأبناء وتقويم النواتج.
- المجتمع: بالرقابة والدعم و تقويم المخرجات.

(ب) اختيار نموذج الجودة.

ضمان الجودة والاهتمام بالنوع يتطلب عملا تقويميا فنيا يستند إلى أسس بحثية تطبيقية.

الخطوات الإجرائية لتطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم العالي:

التمهيد للتغيير:

(أ) نشر أفكار وثقافة الجودة و التقويم.

(ب) تغيير البنية التنظيمية والإدارية.

التقويــم :

- هو عملية التحقق بالتجربة أو الاختبار من مجالات قرار معين موضع الاهتمام وانتقاء البيانات المناسبة وجمع وتحليل هذه البيانات من أجل التوصل إلي معلومات تلخيصية تفيد صانعي القرار في الاختيار بين البدائل.

التقويم الرسمي	التقويم المقارن	التقويم الكمي	التقويم بالأهداف	التقويم المكبر	التقويم المؤسسي
التقويمغيرالرسمي	التقويم غير المقارن	التقويم النوعي	التقويم بدون الأهداف	التقويم المصغر	تقويم الأفراد

التنظيم للجودة :

(أ) إنشاء وحدة/ إدارة/ مجلس.

(ب) تشكيل فرق العمل.

التخطيط للجودة :

(أ) التحديد الإجرائي لأهداف النظام.

(ب) تحديد المستفيدين من الخدمة.

(ج) تحديد الاحتياجات.

(د) تحديد عوامل النجاح.

التنفيذ :

(أ) دوائر أو حلقات الجودة .

- هو عملية رسم الخطوط العريضة والحصول علي معلومات مفيدة تقدم للأطراف المعنية للاسترشاد بها في إصدار أحكام تتعلق ببدائل القرارات.
- هو عملية تقويم للأداء الفعلي للأفراد أو المؤسسات مقارنة بالأهداف والنواتج المرجوة التي يمكن قياسها.
- هو عملية قياس النواتج المرغوبة وغير المرغوبة لأفعال أو أنشطة معينة تهدف إلي إحداث تغييرات مرجوة في الأفراد أو المؤسسات.
- هو بحث تطبيقي خاص ذو منفعة يهدف لكشف الخلل لمعالجته والتميز لتعميقه وتعميمه.
- هو وسيلة البدائل التي تقترح التعديل والتغيير والتطوير و إصدار أحكام مبنية على محكات أو معايير أو أهداف.





أهداف التقويم:
- تقويم مؤسسات التعليم العالي للتأكد من تحقيق أغراضها وفق المعايير المتعارف عليها عالمياً.
- منح الشركاء والمستفيدين الثقة في أداء مؤسسات التعليم العالي، وفق معايير الأداء المتميز.
- تيسير المقارنة بين المؤسسات، وفق المحكات المحلية أو العالمية.
- توفير المعلومات عن مؤسسات التعليم العالي.
- تطمين الشركاء والمستفيدين بتقارير مستقلة عن كفاءة ومقدرة مؤسسات التعليم العالي.

أسس و خصائص التقويم الفاعل:

٩- أخلاقياً.
١٠- مرناً.
١١- عادلاً.

آليات التقويم:

متى نجريه :

١- أثناء التخطيط (تمهيدي).
٢- أثناء التنفيذ (بنائي).
٣- بعد نهاية التنفيذ مباشرة (نهائي).
٤- بعد نهاية التنفيذ بفترة (تتابعي).

لماذا نجريه:
١- للتعديل.

مـن التعليم	إلـى التعلم
١- التعليم اللفظي الحرفي	١- التعلم بالمعنى والعمل والتطبيق
٢- الحفظ والتلقين	٢- اكتساب الخبرات والقدرات والكفايات اللازمة للتعامل مع الموارد المتاحة
٣- تعليم أحداث الماضي	٣- تعلم المهارات المناسبة للمستقبل
٤- التعليم بالكتاب	٤- التعلم الإلكتروني (بوساطة الحاسوب)
٥ - التعليم بالمفهوم المحلي	٥- التعلم بالمفهوم العالمي، والانفتاح على الثقافات العالمية وتبادل المعرفة عالمياً
٦ - التعليم وفق المناهج التقليدية والكتب المنهجية الموحدة	٦- التعلم بالمناهج والوسائط المتعددة:كتب، برمجيات، مشاريع، أنشطة عملية، أشرطة
٧- تخريج عمال وموظفين يلتزمون بحرفية القواعد واللوائح	٧- تهيئة وتمكين مبدعين ومبتكرين ومخترعين يتحدون الأمر الواقع
٨ - قياس التحصيل الأكاديمي	٨- التقويم الشامل المتكامل لجوانب شخصية المتعلم وطاقاته وإبداعاته
٩- سياسة التبرير	٩- المنهجية العقلانية والمنطق الرشيد
١٠- استهلاك التقنية	١٠- ابتكار التقنية وإبداعها
١١- التعليم كمسئولية تنفرد بها وزارات التعليم	١١- التعلم كمسؤولية مجتمعية مشتركة
١٢- المؤسسة التعليمية المنعزلة	١٢- المؤسسة التعليمية كجزء من مؤسسات المجتمع تربطها علاقات فاعلة

١- يرتبط بأهداف واضحة.
٢- تشخيصياً علاجياً.
٣- شاملاً.
٤ - تعاونياً.
٥- مستمراً.
٦- اقتصادياً.
٧- بناءً.
٨ - دقيقاً.

٢- للتطوير.
٣- للتبديل الشامل.

ماذا نقوّم:

١- العنصر البشري : الأساتذة - الطلاب - الأطر المساعدة.
٢- العنصر المادي : الإدارة - إدارة المال - التدريس - البحث العلمي - الخدمات - خدمة المجتمع.

أنماط التقويم:

أنماط عملية التقويم:

- التقويم الذاتي.
- تقويم المستفيدين.
- تقويم النظراء.
- التقويم الذاتي: عملية مراجعة شاملة ومنتظمة ودورية تقوم بها المؤسسة التعليمية نفسها لأنشطتها ونتائجها، إما وفق معايير ذاتية أو مقارنة بمستوي مرجعي للتميز. وتشكل لأغراض التقويم الذاتي أجسام علي مستويات ثلاث : الجامعة – الكلية – القسم.

ما هو المطلوب؟

- العمل على الارتقاء بنوعية الأداء وتجويده من خلال تشجيع إحداث تحوّل نوعى في كل من: الإدارة - الإستراتيجية التعليمية - هيئة التدريس - الطلاب.
- إحداث تحول نوعي في دور الطالب من متلق ومشارك (مشاركة محدودة) يتلخص دوره في حفظ المعلومات الواردة في المناهج والكتب الدراسية المعتمدة، وتخزينها في الذاكرة، واستدعائها وقت الامتحان إلى مشارك (فاعل وخلاق) يناقش ويحاور بجرأة وحرية. وينتقد أفكاراً قائمة ويعرض أفكاراً بديلة وقادر على التفاعل مع التقنية. ويجيد اللغات الأجنبية و يوظفها ويستطيع اتخاذ قراره ذاتياً، ويكتسب مهارات التفكير والإبداع، ويوظفها و يسهم في إنتاج المعرفة وتطويرها.

كفايات الأستاذ وتفعيل أدواره:

أولاً: الخصائص والمواصفات:

- معلم متفرد وغير نمطي.
- يعتبر اختلافه مع الآخرين مصدر ثراء معلوماتي.
- مسهل وميسر للتعلم.
- ممارس للتفكير الناقد.
- قادر على التعلم الذاتي الشامل والدائم.

ثانياً: الكفايات والقدرات:

- قدرات ومهارات أكاديمية ومهنية عالية.
- خصائص وجدانية راقية.
- مهارات التحدي والإبداع والتميز.
- مهارات القيادة الراشدة.

ثالثاً: الأدوار الجديدة:

- الصديق الداعم والناقد.
- القائد الفذ.
- المبدع والمبتكر.
- المحاور والمناقش للتعلم.
- المراقب والموجه للتعلم.
- الأنموذج والمستشار.

إحداث نقلة نوعية في الاستراتيجيات التعليمية- التعلمية

الاعتماد:

عملية التأكد من قدرة المؤسسة على تحقيق الهدف الذي من أجله أنشئت، وذلك من خلال تحقيق حد أدني من المواصفات التي يجب أن تتوافر في المؤسسات المشابهة لتتمكن من القيام بعملها.

أنواع الاعتماد:

- الاعتماد المؤسسي.
- الاعتماد البرامجي (التخصصي).



لماذا الاعتماد؟

- وضع معايير أداء لنوعية التعليم المختلفة.
- ضمان درجة معقولة من الجودة في أداء هذه المؤسسات.
- تقديم الأساس الذي تبني عليه عمليات التطوير والتحديث المستمرة.
- المساعدة علي تقدم وتطور المهنة التي يخدمها برنامج المؤسسة الذي يتم اعتماده.
- التأكيد علي أن للمؤسسة أهدافا واضحة ومناسبة، وأنها تقدم الطرق والوسائل التي تساعدها لتحقيق هذه الأهداف.
- ضمان خصوصية المؤسسة وتفردها،

لأن النظام يضع في حسابه أهداف البرنامج أو المؤسسة الأم ويتأكد من أن المؤسسة تعمل علي تحقيق هذه الأهداف ما دامت ملائمة لحاجات المجتمع.

- التقريب ما بين مستويات البرامج الجامعية في شتي مؤسسات التعليم العالي للوصول للمستوي المعياري المتعارف عليه في التعليم المتقدم.

الغاية من الإعتماد:

التطوير والتحسين المستمر للأداء الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي بهدف تحقيق مستوي عال من الجودة يمكنها من تدعيم مركزها العلمي التنافسي بين المؤسسات الأكاديمية العالمية.

أهداف الإعتماد:

- نشر ثقافة التقويم بين مؤسسات التعليم العالي.
- نشر الوعي بحتمية تقويم الأداء الأكاديمي بشكل متكامل.
- تحفيز مؤسسات التعليم العالي للقيام بعمليات التقويم الذاتي من أجل تحقيق الجودة في جميع مكونات النظام (مدخلات، عمليات، مخرجات).
- تمكين مؤسسات التعليم العالي من القيام بعمليات التقويم ومشاركة أساتذتها في عمليات التقويم الخارجي.
- منح الاعتماد للبرامج بمؤسسات التعليم العالي علي المستوي المحلي.
- تمكين مؤسسات التعليم العالي من الحصول علي الاعتماد الإقليمي والعالمي.
- منح المجتمع الثقة بمؤسسات التعليم العالي.

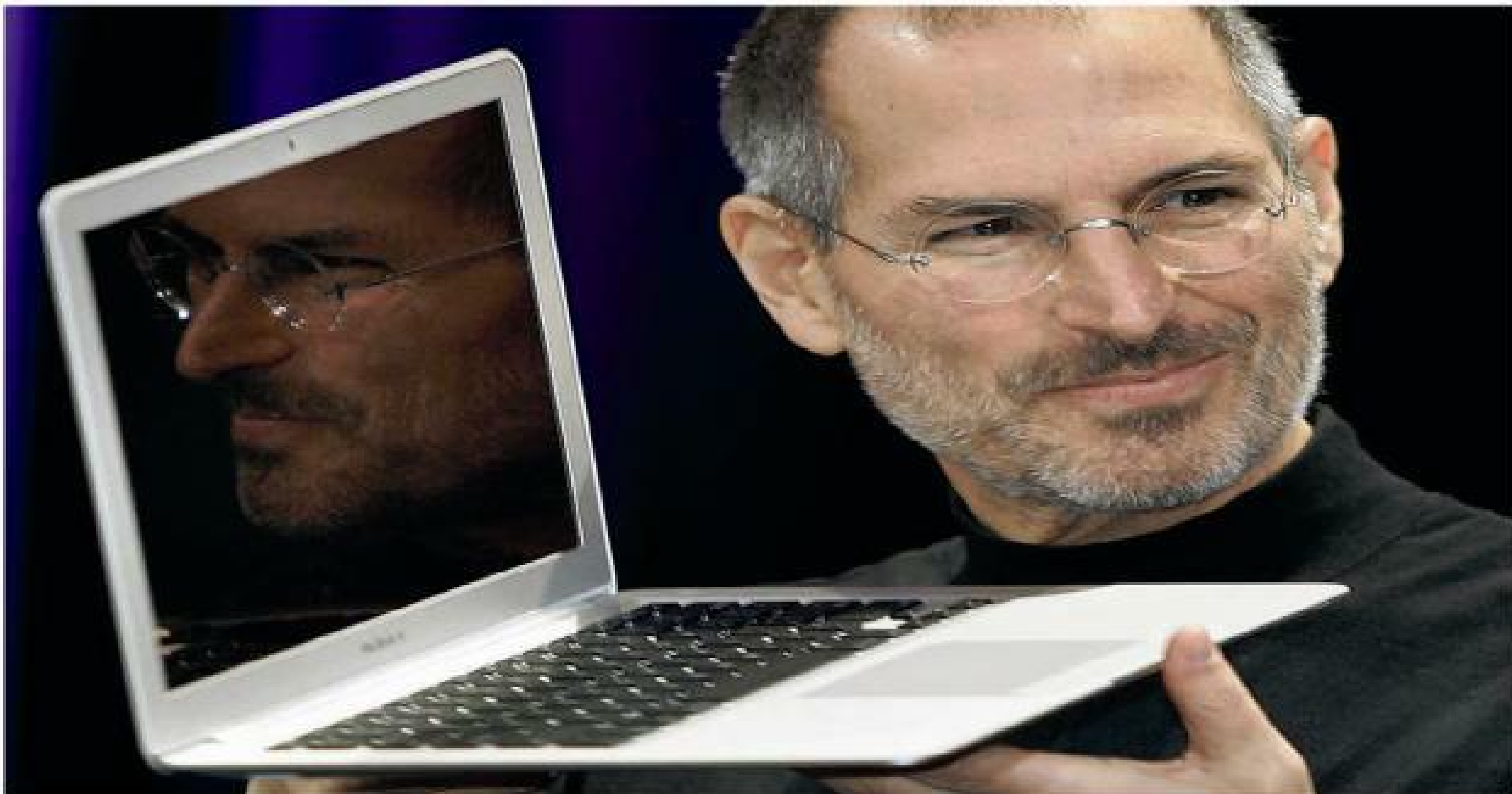
أهمية الاعتماد و فوائده:

- تطمين المجتمع إلي أن جهوده وأمواله التي تبذل في التعليم العالي تأتي بالمردود المناسب.
- تطمين الطالب الذي يقدم علي الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي إلي أنه سيؤهل التأهيل العلمي والمهاري والتربوي المطلوب.
- تطمين سوق العمل إلي ان الخريج يمتلك الإمكانات المناسبة من المعرفة والمهارة والقدرات التي تؤهله للأعمال التي يكلّف بها.
- مساعدة الجهات المعنية بالاعتراف بالشهادات العلمية ومعادلتها علي اتخاذ القرارات المناسبة.
- إثارة روح المنافسة علي النوعية بين مؤسسات التعليم العالي.
- تيسير حركة الطلاب والهيئات التدريسية بين مؤسسات التعليم العالي في ضوء معلومات موثقة عن هذه المؤسسات
- إيجاد معايير تعتني بالنوعية لتسترشد بها مؤسسات التعليم العالي المنوي إنشاؤها.
- تعزيز الثقة بمؤسسات التعليم العالي نتيجة وجود مؤسسات لضبط النوعية وتعزيزها.

الهيئة العليا للتقويم والاعتماد بالسودان:

أنشئت الهيئة في النصف الثاني من عام ٢٠٠٣م، وبدأت نشاطها الفعلي في النصف الأول من عام ٢٠٠٤م وذلك لتحقيق ما يلي من خلال عدة محاور:

١. المساهمة الفاعلة في الحفاظ على السمعة العلمية لمؤسسات التعليم العالي السودانية على المستويين الإقليمي والعالمي.



٢. التأكد من أن الجامعات تعمل لخدمة وظائفها الثلاث (التعليم والتعلم، البحث العلمي، خدمة المجتمع).

٣. تعريف المجتمع بأهمية ضمان الجودة وتأكيد النوعية في التعليم العالي.

وظائف الهيئة:

١. تطمين المجتمع علي أن جهوده وأمواله التي تبذل في التعليم العالي تأتي بالمردود المناسب.

٢. تطمين الطالب علي أنه سيتحصل علي التربية والمعرفة والخبرة التي يسعي إليها.

٣. تطمين صاحب العمل إلي أن الخريج يمتلك الإمكانات المناسبة للعمل المطلوب.

٤. تدعيم البرامج الدراسية عن طريق ضبط النوعية خاصة بالنسبة للمؤسسات الحكومية الجديدة ومؤسسات التعليم الأهلي.

٥. إثارة روح المنافسة علي الاهتمام بالنوعية بين مؤسسات التعليم العالي.

٦. مساعدة الجهات المعنية بالاعتراف بالشهادات العلمية ومعادلتها علي اتخاذ القرارات المناسبة.

أنشطة الهيئة:

- نشر ثقافة التقويم
- التدريب
- بناء المعايير الوطنية
- التقويم الخارجي

دليل المعاييرالوطنية لضمان جودة مؤسسات التعليم العالي:

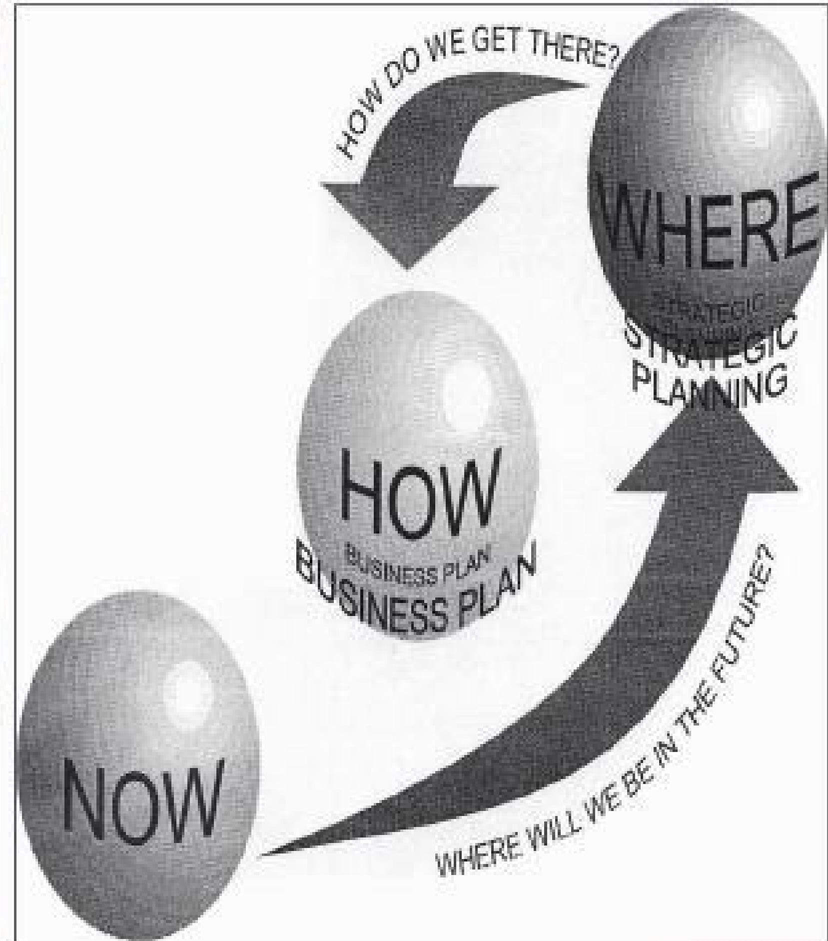
أعدت الهيئة العليا للتقويم والاعتماد بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي دليلاً للتقويم المؤسسي لمؤسسات التعليم العالي بالسودان من بين أهدافه ما يلي:

- التعرف على واقع المؤسسة التعليمية بالكشف عن جوانب القوة والضعف في جميع مجالات ومكونات عملها التفصيلي.
- مقارنة واقع المؤسسة بالمعايير التي تناولها الدليل.
- تحفيز مؤسسات التعليم العالي في السودان للدخول في المنافسة الإقليمية والعالمية.
- إعداد وتهيئة مؤسسات التعليم العالي للتقويم الخارجي والاعتماد.
- اشتمل الدليل علي مجموعة من المعايير تم تقسيمها علي عشر مجالات، يحتوي كل مجال علي مجموعة من المحاور وقسم كل محور لعدد من العناصر ويقاس كل عنصر بعدد من المؤشرات الرئيسة والفرعية.

المعاييرالوطنية لضمان جودة مؤسسات التعليم العالي وتشمل:

١.الإطار المؤسسي:

- يشمل هذا المجال المعايير الآتية: الرؤيا، الرسالة، الأهداف ، الإستراتيجية.
- يعتبر الإطار المؤسسي محدداً لهوية مؤسسة التعليم العالي وأنشطتها و برامجها المختلفة ودورها في المجتمع. وهو ما يميز مؤسسة عن أخري، فأي عملية تقويمية لأي مؤسسة تعليم عالٍ يجب أن تبدأ من إطارها المؤسسي، ومدي التزامها به وبتطويره.





٢.الحوكمة والإدارة:

- يشمل هذا المجال المعايير الآتية: المجالس، اللجان، القيادة، النظم واللوائح الإدارية والتشريعات، العلاقات الخارجية، القبول والتسجيل والخريجون، إدارة الخدمات الجامعية.

- للإدارة والحوكمة الدور الرئيس في إعداد وتنفيذ وتحقيق الإطار المؤسسي وما يشمله من مكونات مختلفة، حيث تحدد الحوكمة الأطر التنظيمية التي تحكم العمل بالمؤسسة، وترتب الأولويات، في المجالات الأكاديمية و الإدارية.

المالية المختلفة داخل المؤسسة، حيث يناط بالإدارة عمليات التخطيط و التنفيذ و التقويم و التطوير، لجميع أنشطة و برامج المؤسسة.

٣.الإدارة المالية:

- يشمل هذا المجال المعايير الآتية: الإدارة والتخطيط المالي، المراجعة وتقويم المخاطر.

- تُعد الممارسات في إدارة واستخدام المال، من المؤشرات الهامة للكفاءة و النزاهة و الشفافية في استخدام هذا المورد الحيوي، ويتطلب ذلك أن تعتمد المؤسسة نهج التخطيط المالي المتوازن الواقعي، إضافة لسعي المؤسسة لتوفير الدعم المادي و تنويع مصادره.

٤.البني التحتية:

- يشمل هذا المجال المعايير الآتية: المواقع والمساحات والمنشآت.

- توافر البني التحتية من مواقع و مساحات و منشآت ملائمة كماً و سعةً و نوعاً يمكّن المؤسسة من تنفيذ أنشطتها و برامجها تحقيقاً لأهدافها.

٥.التعليم والتعلم و مصادرهما:

- يشمل هذا المجال المعايير الآتية: البرامج الدراسية، المناهج، الإرشاد الأكاديمي، والتقويم الأكاديمي للطلاب. المكتبات التقليدية، المكتبات الالكترونية، المختبرات التعليمية، المختبرات البحثية، مراكز التعليم والتعلم.

- إن ما تقدمه المؤسسة من برامج تعليمية و ما تحتويه من مناهج وإرشاد للطلاب ومصادر للمعرفة بهدف إعداد وتأهيل مخرجات ذات كفاءة في أحد التخصصات، والحفاظ على جودة عالية في هذه البرامج و مخرجاتها مسئولية المؤسسة بالدرجة الأولى، وعلى المؤسسة العمل علي تطوير جميع مكونات هذا المجال استجابة لتغير الظروف، وحاجات المجتمع ومؤسساته.

٦.الموارد البشرية:

- يشمل هذا المجال المعايير الآتية: أعضاء هيئة التدريس، مساعدو التدريس، المدرسون الفنيون، الإداريون وبقية العاملين.

- تعتبر الموارد البشرية هي الأطر الأهم في إعداد و تنفيذ برامج المؤسسة تحقيقاً لأهدافها، و عليه فإن عملية اختيار الموارد البشرية، وتطويرها، والاحتفاظ بها من المهام الأساسية للمؤسسة.

٧.شؤون الطلاب:

- يشمل هذا المجال المعايير الآتية: إدارة شؤون الطلاب والخدمات الطلابية .

- يمثل الطلاب أحد أهم المدخلات و أهم المخرجات لأي



شؤون الطلاب

برنامج تعليمي. وعليه فإن إدارة شؤونهم وخدماتهم تمثل مجالاً مهماً من مجالات التقويم المؤسسي. إذ تساهم برامج تطوير الطلاب والخدمات التي تقدم لهم بشكل كبير و فاعل في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها.

٨.البحث العلمي:

- يشمل هذا المجال المعايير الآتية: التنظيم، التمويل، التسويق والدراسات العليا.

- يعد البحث العلمي أحد أهم وظائف مؤسسات التعليم العالي التي يطلع بها أعضاء هيئة التدريس و الطلاب حيث يتكامل مع الأنشطة التدريسية للمؤسسة.

٩.خدمة المجتمع:

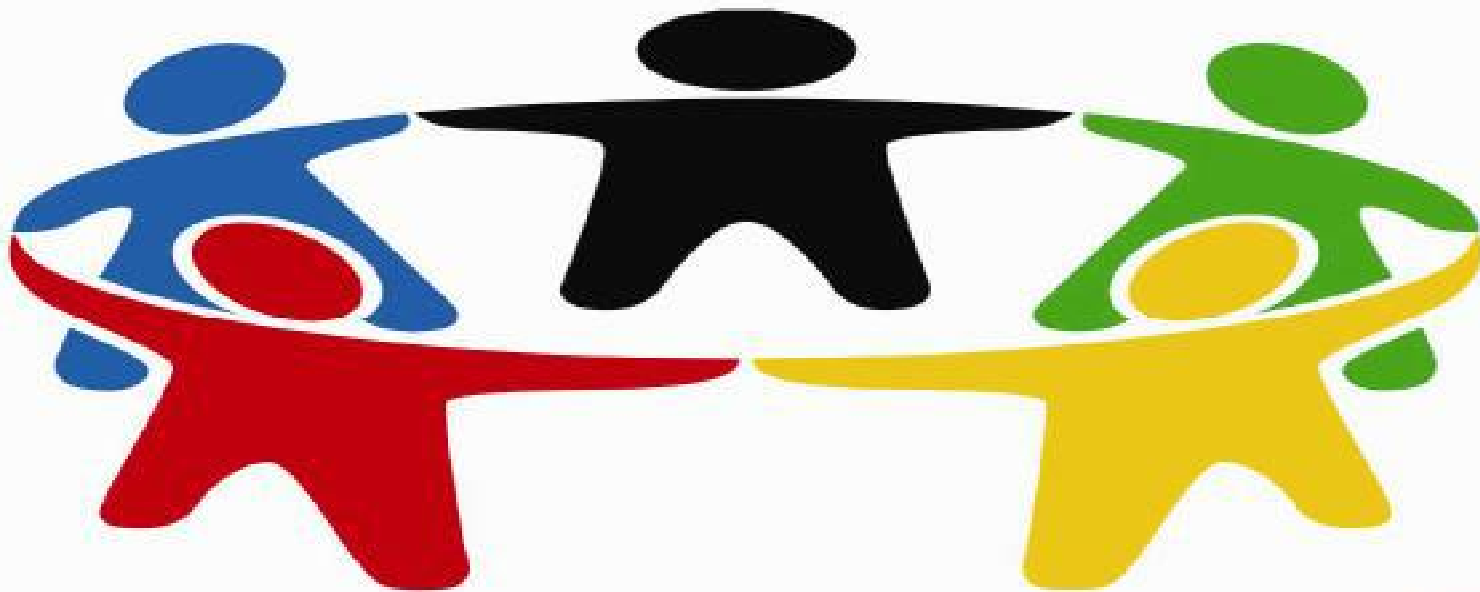
- يشمل هذا المجال المعايير الآتية: الإدارة و التنظيم و برامج خدمة المجتمع و تمويلها.

- تمثل علاقة المؤسسة بالمجتمع أحد أهم مؤشرات نجاح المؤسسة. إذ تعتبر خدمة المجتمع أحد وظائف مؤسسات التعليم العالي. لذا فإن على المؤسسة العمل على تبني سياسات واضحة للعمل مع مؤسسات المجتمع تقوم على التخطيط السليم الواقعي و أن تكون هذه العلاقة محددة وواضحة مبنية على التعاون والمنفعة المتبادلة من خلال وضع إستراتيجية وبرامج محددة لوضع الأولويات.

١٠.إدارة ضمان الجودة:

- يشمل هذا المجال المعايير الآتية :الإدارة، البرامج، إدارة الجودة.

- ينظر إلى عملية ضمان الجودة وإدارتها بأنها العملية المنظمة التي يتم من خلالها الوقوف على الدرجة التي تعمل بها المؤسسة في تنفيذ واجباتها، والمسؤوليات المناطة بها وفق معايير الجودة والأنظمة النافذة ، بما يكفل المحافظة على رسالتها وأنشطتها المختلفة. و تتطلب هذه إيجاد جسم بالمؤسسة يعمل ويضمن تقديم الشواهد والبراهين والأدلة التي تُؤكد القيام بدورها وتُحقق أهدافها بفاعلية.



أضواء على جهود ترقية أداء العمل بالوحدة العلاجية

لقاء خاص مع: د. بركات عبدالله الفكي – مدير الوحدة العلاجية



أجرى اللقاء:

أ. محمد دفع الله محمد

في ركن قصي من حوش الجامعة تقع الوحدة العلاجية وهي واحدة من أنشط الوحدات التي تحقق أهداف الجامعة المتعلقة بخدمة المجتمع داخلياً وخارجيا. حملنا بعض التساؤلات إلى مديرالوحدة د.بركات عبدالله الفكي، وبرحابة صدر أجاب على كل الأسئلة وأضاف إليها بعض المقترحات والتي نرجو من القائمين على الأمر النظر إليها بعين الاعتبار.

أنشئت الوحدة العلاجية مع قيام المركز الإسلامي في السبعينات من القرن الماضي لخدمة الطلاب والعاملين وذويهم والذين لا يتراوح عددهم أكثر من ٧٠٠ فرد. وتوافد على إدارة الوحدة مجموعة من الأطباء نذكر منهم أ.د.مأمون حميدة ود.محمد عبد الرحمن بدلو،ود.عاصم.

وتطور المركز الإسلامي ليصبح جامعة وزيدت أعداد الطلاب فيه إلى أكثر من ٧ الف طالب، كما زاد عدد العاملين إلى ما يقارب الألف، وفتح باب الوحدة العلاجية لخدمة سكان المنطقة، وأصبح يستقبل ثلاثة آلاف حالة في الشهر. وبالرغم من تطور الوحدة في بعض مرافقها إلا أن هذا التطور لا يواكب الزيادة الهائلة في أعداد المرضى مما أظهر كثيراً من المعوقات أبتداءً من تنظيم الدخول ،وأماكن جلوس المرضى وأجهزة التشخيص وضغط العمل على مدير الوحدة والأطباء والكوادر المساعدة والعاملين.

المباني:

المباني الحالية لاتسع المرضى، وتحتاج لزيادة في العيادات والعنابر والمرافق الأخرى، ولذلك يمكن تشييد طابق ثانٍ على قرار مبنى الخدمات، خاصة أن المبنى الموجود يمكنه تحمل طابق آخر، مع إنشاء صالة وسط المبنى، كما يمكن استغلال المساحة الخالية بين الوحدة والجامعة، ونطمع في تحويل الوحدة إلى مستشفى صغير والأمر يستحق ذلك خاصة بعد تعسر قيام مستشفى إفريقيا شرق الجامعة.

الإدارة:

مدير الوحدة إضافة إلى تحمله العبء الإداري فهو يعمل طبيباً بدوام كامل صباحاً ومساءً، وهذا يتطلب جهداً كبيراً، فتوقيع الفواتير وتوفير احتياجات الوحدة ومتابعة الأعمال الإدارية تحتاج إلى شخص متفرغ، ولذلك تعيين مدير إداري للوحدة أمر مطلوب حتى يركز الأطباء على مهامهم العلاجية.

الأطباء:

يوجد بالوحدة طبيبان عموميان، ويتعاون معهما أخصائي جلدية وعيون ليوم واحد في الأسبوع، وهذا يمثل ضغطاً كبيراً على الأطباء يفقدهم التركيز، ففي المتوسط يقدر للطبيب معاينة ٢٠ مريضاً في اليوم وليس أكثر من ٥٠ مريضاً كما يحدث الآن، خلافاً لأيام التسجيل التي يتضاعف فيها هذا الرقم .كما أن الوحدة تفتقد إلى كثير من الأطباء المختصين كأخصائي النساء والتوليد، والباطنية والأطفال وغيرها، الأمر الذي يدعو إدارة الجامعة للتعاقد مع أطباء من كافة التخصصات بدوام يومي، وليس ليوم واحد في الأسبوع، وهذا يقلل



من حالات التحويل التي تسبب رهقاً إدارياً ومالياً للجامعة والوحدة.

التشخيص

لقد تم دعم المعمل بأجهزة تقدر بمائة ألف جنيه مع إضافة كوادر جديدة، إلا أن المعمل لا يزال يحتاج إلى دعم إضافي لإجراء جميع الفحوصات بصورة متكاملة.

كما أن الوحدة تفتقد الموجات الصوتية والأشعة وأجهزة الرنين المغنطيسي، وهذه الأجهزة ضرورية للتشخيص، وبدونها لا تقوم الوحدة إلا بالإسعافات الأولية وإجراءات التحويل .والواجب استجلاب هذه الأجهزة زيادة في الاستثمار، أو فتح الباب لآخرين لاستجلابها وفق ضوابط محددة كما هو الحال مع الصيدلية.

الأسنان:



في الأسنان يتم شراء المواد بواسطة لجنة المشتريات بنسبة ٤٠٪ من قيمة الدخل للطبيب، وهذا الإجراء يسبب تأخيراً للعمل، فإذا تم إعطاء أطباء الأسنان ٦٠٪ من الدخل ليقوموا بشراء المواد بأنفسهم هذا أفضل. إضافة إلى أن طبيب الأسنان يشتري الأفضل والأجود من المواد.



التحويل:

هناك مشكلة فالمرضى من العاملين وذويهم الذين يتم تحويلهم من الوحدة، تعاد إليهم تكلفة العلاج بنسبة ٨٥٪، بينما الذين يضطرون إلى العلاج دون تحويل نسبة لبعد سكنهم أو إصابتهم بالمرض في أوقات حرجة، تعاد إليهم تكلفة العلاج بنسبة ٥٠٪ وهذا فيه ظلم يحتاج إلى إعادة نظر.

- العلاجات:

قديماً كانت هناك بطاقات متابعة يعرضها المريض للطبيب، فلا تتكرر الجرعة ما لم تكن هناك ضرورة، ولكن الآن يستطيع المريض أن يأخذ أكثر من وصفة لصرف الدواء، لأن الطبيب لا يعرف ما إذا كان قد أخذ علاجاً اليوم أو بالأمس وهذا فيه تلاعب لصرف العلاجات خاصة وأن الصيدلية لا يوجد بها نظام دقيق لصرف الأدوية.

البطاقة العلاجية:

البطاقة العلاجية في شكلها الحالي تسمح بكثير من التجاوزات، فالأطباء خارج الجامعة لا يعرفون أن المريض الذي أمامهم هو صاحب البطاقة أم شخص آخر، وقد تم ضبط حالات كهذه ولذلك لابد من تغيير البطاقة بصورة أكثر ضبطاً.



الصيدلية

الصيدلية في موقعها الحالي بعيدة عن الوحدة العلاجية ويظهر ذلك خاصة في الحالات الطارئة التي تحتاج إلى علاجات بصورة فورية، فنرجو أن تكون الصيدلية داخل الوحدة. كما أن معظم الأدوية غير متوافرة بالصيدلية، خاصة في الشهور الأخيرة ويجب أن لا يرتبط توافر الأدوية بسداد الفواتير مع الجامعة. واعتقد أن إدارة الصيدلية تبذل جهوداً مقدرة لتوافر الأدوية.

الدخول على الطبيب:

الدخول على الأطباء فيه كثير من عدم الانتظام، فالعاملون يحتاجون إلى سرعة في المعالجة لارتباطهم بالعمل وذلك على حساب الطلاب والزوار، ولذلك يجب إيجاد طبيب متفرغ لمعاينة العاملين.

كلمة أخيرة:

إن الوحدة العلاجية بشكلها الحالي تحتاج إلى كثير من المقومات التي تجعلها مواكبة للزيادة المطردة في أعداد المرضى من داخل الجامعة ومن خارجها، والأمر هو أن تحّول إلى مستشفى يجمع كل التخصصات، والمساحة الخالية بين الوحدة والجامعة يمكن أن تستغل لتحقيق ذلك، وكعلاج مؤقت لهذه الزيادة نرى زيادة عدد الأطباء العموميين والمتخصصين بصورة يومية وتوافر أجهزة التشخيص، مع إنشاء مظلة لحالات الانتظار والنظر بعين الاعتبار للنقاط التي وردت سابقاً.

المضادات الحيوية علاج أم هلاك ؟

ما المقصود بالمضاد الحيوي ؟

المضاد الحيوي عبارة عن مركب كيميائي ضد الحياة له القدرة على قتل البكتيريا أو كبح نموها وتكاثرها. والغريب أن هذه المركبات تستخرج من إفرازات بعض أنواع الفطريات والبكتيريا الأخرى أثناء نموها، ويمكن تحضيرها حالياً" تحضيراً صناعياً كيميائياً" اكتشاف المضادات الحيوية:

كان العالم الكيميائي «باول اهرليش» عام ١٨٩١م أول من لاحظ أن بعض الصبغات، مثل أزرق المثيلين، لها القدرة على قتل وتلوين بعض أنواع البكتيريا عن طريق تكوين بعض المواد الكيميائية التي تتحد مع الخلايا البكتيرية وتقتلها دون أن تؤذي الجسم المعيل.

ويعتبر البنسللين أول مضاد حيوي تم اكتشافه بواسطة العالم الكسندر فلمنج عام ١٩٢٩ الذي لاحظ أن مزرعة الجراثيم التي يجري عليها تجاربه قد توقفت عندما تلوثت بفطر البنسيليوم، فاستنتج أن هذا الفطر يفرز مادة تبيد الجراثيم ومن ثم استطاع فصل تلك المادة وأطلق عليها اسم البنسلين. إلا أن فلمنج لم يكن كيميائيا فلم يستطع استخلاص البنسلين بشكل نقي ولم تستفد البشرية من البنسلين إلا عام ١٩٤٠ حيثما تمكن الدكتور فلوري وزميلة شن بعد تجارب عديدة من استخلاص البنسلين نقيا وتم تجربته على حيوانات التجارب لاختبار مفعوله. أما أول اختبار على الإنسان فكان عام ١٩٤١ حينما حقن به شرطي كان مصابا بالتهاب وفي حالة احتضار، فتحسنت حالته. بعدها أخذت صناعة البنسلين تنتشر على نطاق واسع وتم إنقاذ حياة آلاف الجرحى بواسطته خلال الحرب العالمية الثانية. وبعد ذلك بدأت المضادات الحيوية الأخرى بالظهور تباعا.

الحيوية فعالة ضد الالتهابات سواء كانت بكتيرية أو فطرية فقط، أي أنه ليس لها أي تأثير على الالتهابات الفيروسية. وهذه الالتهابات سواء كانت البكتيرية أو الفطرية أو الفيروسية، تصيب أجزاء مختلفة من الجسم مثل الجهاز التنفسي أو الجهاز البولي أو الجهاز الهضمي وكذلك الجروح المفتوحة. وأحيانا قد تتسلل إلى الدم فتصيبه بما يسمى تسمم الدم.

استخدامات المضادات الحيوية:وعلى الرغم من أنَّ جسم الإنسان قد جهّزه الله تعالى بوسائل مختلفة لمكافحة العدوى، مثل: الجلد، الإفرازات المخاطية، وجهاز المناعة الذاتي في الجسم، مما يمكّن الجسم في بعض الأحيان من التغلب على العدوى دون أدوية. إلا أنَّ هناك حالات عدَّة توجب استخدام المضادات الحيوية. والمضادات

ولكن هذا المضاد الحيوي الذي أنقذ البشرية من الضياع في غياهب المرض وظل يدافع عن الانسان في معركته ضد الميكروبات والجراثيم المتسللة إلى جسمه.. هذا المضاد نفسه أصبح الآن خطرا يهدد البشر، وأصبح استخدامه محفوفا بالمخاطر. ففي حين كان الهدف من استخدام المضاد الحيوي هو قتل الميكروبات المضرة يجب ألا ننسى أن



المضاد الحيوي أعمى وجاهل لا يدرك التمييز بين أشكال الحياة النافعة والأشكال المضرة ولهذا فهو يقتل البكتريا الصديقة كما يقتل تلك الغير مرغوب فيها وتكون النتيجة خلو الجسد من البكتريا النافعة، مثل البكتريا التي تساعد على الهضم أوعلى التخلص من الفضلات وكذلك تلك التي تحلل السموم لإخراجها من الجسد.

الآثار الجانبية للمضادات الحيوية :

تهيج الجهاز الهضمي مما يسبب الغثيان والقيء والإسهال الشديد نتيجة نقص قدرة الأمعاء على امتصاص بعض المواد الغذائية، حيث أن المضادات الحيوية تقتل العديد من البكتيريا النافعة الموجودة في القولون بالإضافة الى البكتيريا الضارة، كالبكتريا المسئولة عن منع الإصابة بالإسهال وايضا تلك التي تقوم بتصنيع فيتامين (ب)، كما يجعل الأمعاء عرضة للإصابة بهجمات بكتيرية ضارة تؤدي الى عدوة جديدة يصعب علاجها.

الحساسية التي تصيب بعض الأشخاص وتكون إما خفيفة أو متوسطة وقد تصل إلى درجة الخطورة وتؤدي للموت

بعض المضادات الحيوية لها تأثير متلف للكلى أو الكبد. بعض المضادات الحيوية تؤدي الى الاضرار بحاسة السمع. وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن حوالى ٢٠ مليون شخص ممن يعانون من عجز فى السمع، يعانون

من استخدام المضادات الحيوية بطريقة عشوائية دون استشارة الطبيب.

العلاج الطويل بالمضادات الحيوية يؤدي إلى قتل البكتيريا الطبيعية في الجسم كتلك الموجودة في تجويف الفم والتي تحميه من الالتهابات الفطرية وقرح الفم.

بعض المضادات الحيوية لها تأثير ضار على الحامل أو المرضع. وبعضها يسبب تعاطيه تلوّن الأسنان.

كما تبين أن بعض المضادات الحيوية تسبب الارهاق والحكة وآلام في الجهاز العصبي ونوبات من الصرع وأمراض نفسية وشلل في الوجه وهناك مضادات تسبب ضعف الدم والحرارة والتهاب الغدد اللمفاوية وبعضها يسبب إعاقة في النموعند الأطفال.

وحديثا أظهرت بعض الدراسات ان النساء اللائي عولجن بكميات كبيرة من المضادات الحيوية تزيد مخاطر اصابتهن بسرطان الثدي الى مثليها.

وأظهرت دراسة أجرتها مصلحة الأغذية والأدوية الصينية أن تقارير التأثيرات الجانبية الناتجة عن استخدام المضادات الحيوية شكلت حوالي ٥٠٪ من إجمالي حالات التأثيرات الجانبية الناتجة عن الدواء.

ش.أ.م.



التقويم: معناه، أنواعه، أدواته

د. عزالدين سعيد علي

- أستاذ مساعد - كلية التربية



المعنى اللغوي للتقويم:

جاء في قواميس اللغة العربية أن تقويم الشيء يعني تعديله، قوّم الشيء تقويماً: عدّله، وقوّم المتاع: جعل له قيمة معلومة: فكلمة تقويم تعني بيان قيمة الشيء وتعديل ما أعوج. (محيط المحيط: ١٩٧٧).

التقويم لغة أصل قوّم بمعنى انتصب واقفاً، تقوّم الأمر أي اعتدل، قوّم المعوج: عدله وأزال إعوجاجه، قوّم السلعة أي سعرها وبين قيمتها (المعجم الوسيط ١٩٧٣).

المعنى العلمي للتقويم:

تعددت تعريفات التقويم وتنوعت، حسب الزاوية التي نظر من خلالها كل من أصحاب هذه التعريفات، ونذكر فيما يلي بعضاً منها:

هو: (إصدار الحكم، لغرض ما، على قيمة الأفكار والأعمال والحلول والطرق والمواد، وهو يتضمن استخدام المحكات والمستويات والمعايير لتقدير مدى كفاية الأشياء ودقتها، وفعاليتها. ويكون التقدير إما كمياً أو كيفياً.

-العملية المنهجية التي تتضمن جمع معلومات عن سمة معينة (بالقياس الكمي أو غيره) ثم استخدام هذه المعلومات في إصدار حكم على هذه السمة في ضوء أهداف محددة سلفاً لنعرف مدى كفايتها.

-التقويم عملية منظمة مبنية على القياس يتم بواسطتها إصدار حكم على الشيء المراد قياسه، وما يحويه من الخاصية الخاضعة للقياس.

-التقويم هو إصدار حكم شامل وواضح على ظاهرة معينة بعد القيام بعملية منظمة بجمع المعلومات وتحليلها، بغرض تحديد درجة تحقق الأهداف، واتخاذ القرارات بشأنها.

وللتقويم في التربية تعريفات عديدة، منها:

- قياس مدى تحقيق الأهداف عند الفرد.

- عملية إصدار أحكام، والوصول إلى قرارات، وذلك من خلال التعرف على نواحي القوة والضعف فيها، وفي ضوء الأهداف التربوية المقبولة، بغرض تحسين عملية التعليم والتعلم.

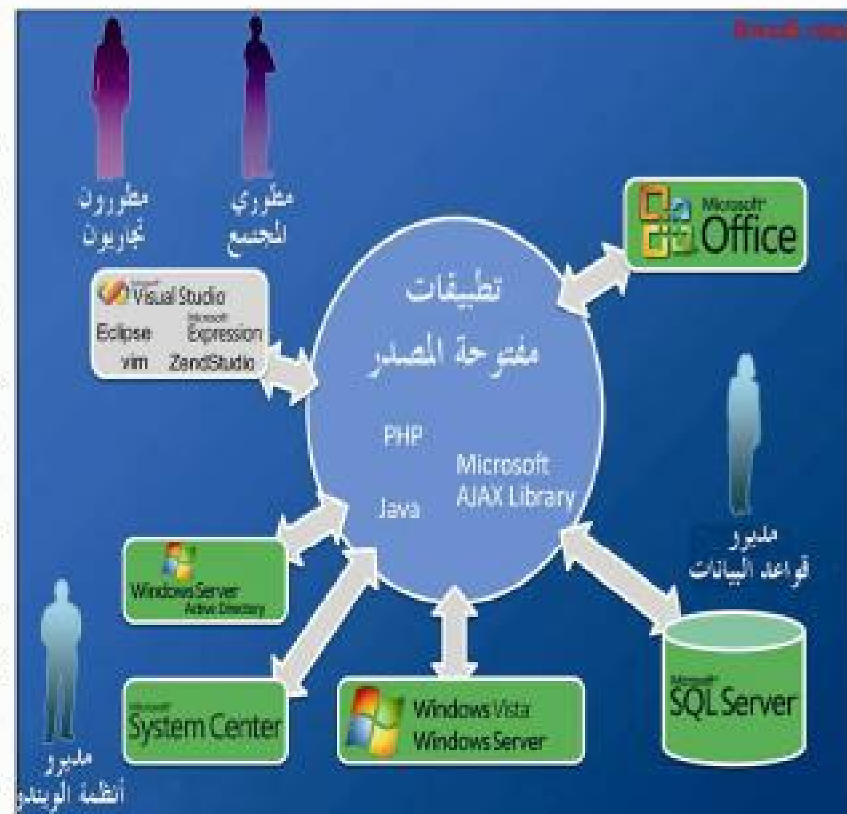
يتضح مما سبق أن التقويم عملية تهدف لمعرفة تحقيق الأهداف المرسومة، تربوية كانت هذه الأهداف أو غيرها. كما يتضح أن عملية التقويم دائماً تعقب عملية القياس، وتأتي بعد عملية التقويم خطوة اتخاذ القرار. وكل ذلك يعني أن التقويم ليس هدفاً لذاته، لكنه وسيلة لاتخاذ القرار المناسب في المجال المعين.

أنواع التقويم:

من أهم أنواع التقويم وأكثرها شيوعياً واستخداماً ما يلي:

١ - التقويم القبلي:

وهو التقويم الذي يتم قبل بداية عملية التعلم، ويهدف هذا النوع إلى الحكم على مدى استعداد الفرد قبل تعرضه لتغييرات سلوكية مخطط لها. لأن بعض الأهداف تحتاج إلى مهارات وقدرات خاصة. وعادة تستخدم لهذا النوع من التقويم اختبارات الاستعداد.



٢ - التقويم التكويني (البنائي، المستمر، المرحلي):

وهو الذي يتم في أثناء سير العملية التعليمية، ويستخدم من فترة لأخرى لمعرفة التقدم الذي يطرأ على تحصيل الطلاب، فالغرض منه متابعة تحصيل الطلاب ومعرفة تقدمهم. من خلال هذا النوع نحدد ما يسمى بالتغذية الراجعة (Feed back) التي تفيد في تحسين المستوى. ويستخدم في هذا التقويم الاختبارات محكية المرجع.

٣ - التقويم التشخيصي:

يهتم هذا النوع بالتعرف على المتعلمين الذين يعانون من صعوبات دراسية متكررة، ولهذا فهو يوجه للكشف عن صعوبات التعلم، أي جوانب الضعف التي يعاني منها المتعلم، واقتراح وسائل علاجية. وتستخدم لهذا النوع الاختبارات النفسية كالقلق، أو اختبارات عقلية كاختبارات الذكاء.

٤ - التقويم الختامي (النهائي، التجميعي):

وهو الذي يتم في نهاية برنامج دراسي معين، في نهاية الفصل الدراسي أو نهاية السنة الدراسية، والغرض منه وضع درجات الطلاب النهائية والحكم على ترفيعهم لمستوى أعلى أو إبقائهم في مستوى ما قبل التقويم. وتستخدم في هذا النوع الاختبارات المرجعة إلى محك، كما يمكن استخدام الاختبارات معيارية المرجع.

- أدوات التقويم:

من أهم الأدوات التي تستخدم لعملية التقويم ما يلي:

١ - الملاحظة: وتتم من خلال الاتصال اليومي بين المعلم وتلاميذه، وتتم داخل الصف وخارجه.

٢ المقابلة: ويتم فيها اللقاء بين الباحث والمفحوص، (المعلم والتلميذ) والتحدث في أمر معين، ثم التقويم من خلال اللقاء، وتستخدم عندما يكون عدد المفحوصين محدوداً.

٣ - قوائم التقدير: يتم تحديد الموضوع المراد تقويمه، ثم يحلل إلى محاور رئيسية، متفرع منها فرعيات، يكون تحت كل محور عبارات ذات علاقة بالموضوع الرئيسي، ويطلب من المفحوص الإجابة عن قوائم التقدير بوضع (V) إذا توفرت الصفة، وعلامة (X) إذا انعدمت الصفة.

٤ - سلالم التقدير: وهي كقوائم التقدير، ولكن تكون الخواص هنا متدرجة والخيارات أكثر من اثنين، وتكون درجات السلم أعداداً وقد تكون أوصافاً متدرجة. وفيها حرية أكبر للشخص للتعبير عن رأيه.

٥/ الاستبانة: وهي مجموعة من الأسئلة تعد وتصمم بصورة جيدة، تستخدم لجمع المعلومات التي يحتاج إليها الباحث لدراسته، وتستخدم عندما يكون عدد المفحوصين كبيراً.

٦/ السجلات أو البطاقات: وهي سجلات تحوي بيانات ومعلومات عن التلميذ، (أكاديمية- صحية- أنشطة- سلوك.... الخ).

٧/ الاختبارات: وهي أكثر الأدوات استخداماً في المؤسسات التعليمية على اختلاف مستوياتها، وهي إما تحريرية أو شفوية أو عملية.

تجدر الإشارة إلى أن التقويم عملية لازمة لأي مجال من مجالات الحياة، وقد نشأ مفهوم التقويم ونما وتطور في مجال الصناعات والتجارة، وإدارة المشروعات، قبل أن ينتقل إلى عالم التربية.

اتقان العمل.. وآدابه

إعداد:
الشيخ الأمير محمد

إن قواعد الإسلام وسلوك الأنبياء، ومنهج الصالحين من المؤمنين على وجوب العمل واكتساب المال من وجوه الحلال للانفاق منه، والارتقاء به، فبالمال يقتات الإنسان ويكتسي، ويربي عياله، ويصل رحمه، ويحفظ عرضه، ويصون دينه، ويزود عن وطنه، ويصطنع الرجال، ويستغني عن السؤال ويحيا عزيزاً كريماً، ويموت جليلاً حميداً.
ولهذا نجد أن الإسلام يحض على العمل، ويحث على السعي والكسب، ويأمر بالانتشار في الأرض للنيل من فضل الله والأكل من رزقه قال الله تعالى: (هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولاً فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ). (الملك: من الآية ١٥).

وعن ابن عباس قال سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول (من أمسى كالا من عمل يديه أمسى مغفورا له)..
وعن المقداد رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: «ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داوود عليه السلام كان يأكل من عمل يده».



ولقد ضرب الأنبياء عليهم السلام المثل في السعي والعمل، وكانت لهم حرف يرتزقون منها ومن أمثلة ذلك:
- كان آدم عليه السلام حراثاً.
- وكان داود عليه السلام صانعا للزرد والدروع.
- وعمل موسى عليه السلام أجيرا عند الرجل الصالح في الرعي.
- وعمل رسولنا محمد صلى الله عليه وسلم في الرعي والتجارة.

واجبات العامل المسلم:

١) أن يكون قوياً أميناً: والقوة تتحقق بأن يكون عالماً بالعمل الذي يسند إليه وقادراً على القيام به، وأن يكون أميناً على ما تحت يده. قال الله تعالى: ﴿إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ القصص: ٢٦. والبلاء الذي ينزل بالأمة ينجم من فقد هذه الصفات، فالأعمال - وخاصة التي تتحكم في مصائر الشعب - تسند لذوي القربى والمحسوبيات ولو كانوا لا يعرفون شيئاً عن العمل، أو انعدمت عندهم الأمانة فيشقى الناس بهم .

٢) إتقان العمل: فالإسلام يحض المسلمين على الإتقان في كل جوانب حياتهم وسائر أعمالهم، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: « إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه ».

فالعامل المخلص المتقن: هو ذلك الإنسان الحاذق لصنعته وحرفته والذي يقوم بما يسند إليه من أعمال ووظائف بإحكام وإجادة تامة، مع المراقبة الدائمة لله في عمله، وحرصه الكامل على نيل مرضاة الله من وراء عمله، وهذا النوع من العمال والموظفين لا يحتاج إلى الرقابة البشرية؛ والبون شاسع بين من يعمل خوفا من إنسان، يغيب عنه أكثر مما يتواجد، وخداعه ما أيسره.. وبين آخر يعمل تحت رقابة من لا يغيب عنه لحظة، ومن لا تخفى عليه خافية في الأرض ولا في السماء..

والمجتمعات الإسلامية - ومصر منها - في تعطش وظمأ لهذا النوع من العمال والموظفين المخلصين المتقنين لأعمالهم؛ لكي تنهض من كبوتها وتتقدم من تخلفها، وتصير كما كانت في سالف عهدها، خير أمة: (كنتم خير أمة أخرجت للناس...). آل عمران: ١١٠.

٣) التوكل على الله: فالمسلم في سعيه يجب عليه أن يحسن التوكل على الله ثم يأخذ بالأسباب، فقد مر عمر بن الخطاب رضي الله عنه بقوم، فقال: من أنتم؟ قالوا: المتوكلون، فقال: أنتم المتأكلون، إنما المتوكل رجل ألقى حبة في بطن الأرض وتوكل على ربه».

٤) التجمل في طلب الرزق: والمسلم يمارس العمل في حكمة وأناة وتعفف وتجمل، ويوقن أن رزقه لن يفوته، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «..لا يستبطئن أحد منكم رزقه، فإن جبريل ألقى في روعي أن أحدا منكم لن يخرج من الدنيا حتى يستكمل رزقه، فاتقوا الله أيها الناس وأجملوا في الطلب، فإن استبطأ أحد منكم رزقه فلا يطلبه بمعصية الله، فإن الله لا ينال فضله بمعصيته».

من حقوق العامل في الإسلام:

وإذا كان الإسلام قد أوجب على العامل إتقان العمل والنصح فيه فإنه أعطى للعامل حقوقا تجعله يعيش حياة كريمة عزيزة، ومن هذه الحقوق:

- احترام العامل وحسن معاملته تنفيذا لأوامر الإسلام في الإحسان للناس قال الله تعالى: (وقولوا للناس حسنا) البقرة: ٨٣.

-إعطاء العامل أجره كاملا غير منقوص وفق ما تم الاتفاق عليه فعن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: « ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: منهم: رجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره».

- الإسراع في دفع أجر العامل وعدم تأجيله مهما كانت الأسباب عن عبد الله بن عمر رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه».

- أن يكون أجر العامل عادلاً بحيث يوفر له الحياة الكريمة من الطعام والشراب والملبس والمسكن. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: إخوانكم خولكم، جعلهم الله تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل وليلبسه مما يلبس.

-عدم تكليف العامل ما لا يطيق، وعدم إرهاقه بالأعمال الشاقة التي لا يقدر على إنفاذها، فإن فعلنا شيئا من ذلك أعناه بأنفسنا أو بغيرنا، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم «ولا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فأعينوهم».

- الضمان الاجتماعي: فمن الحق لكل مواطن، تأمين راحته ومعيشته كائناً من كان، مادام مؤدياً لواجبه، أو عاجزاً عن هذا الأداء بسبب قهري لا يستطيع أن يتغلب عليه. ولقد مر عمر على يهودي يتكفف الناس، فزجره واستفسر عما حمله على السؤال، فلما تحقق من عجزه رجع على نفسه باللائمة وقال له: «ما أنصفناك يا هذا، أخذنا منك الجزية قوياً وأهملناك ضعيفاً، افرضوا له من بيت المال ما يكفيه». وهذا مع

إشاعة روح الحب والتعاطف بين الناس جميعاً.

إتقان العمل ثمرة من ثمرات الإحسان

وفي هذا الصدد يقول أ.د. عباس محجوب

الإنسان المسلم يفترض فيه أن تكون شخصيته إيجابية، مقبلة على الحياة، متفاعلة معها، ولأن الإنسان المسلم مطالب باستيفاء شروط الخلافة في الأرض والسعي في مناكبها عبادةً لله، وإعماراً للأرض، واستفادة مما فيها من ثروات وخيرات لا يصل إليها إلا بالعمل والعمل الجاد. لذلك كانت مطالبة الرسول صلى الله عليه وسلم أن يتقن الإنسان عمله: ((إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه)). فالإتقان سمة أساسية في الشخصية المسلمة يربيها الإسلام فيه منذ ان يدخل فيه، وهي التي تحدث التغيير في سلوكه ونشاطه، فالمسلم مطالب بالإتقان في كل عمل تعبدي أو سلوكي أو معاشي؛ لأن كل عمل يقوم به المسلم بنيّة العبادة هو عمل مقبول عند الله يُجازى عليه سواء كان عمل دنيا أم آخرة. قال تعالى: (قل إن صلاتي ونسكي ومحياي ومماتي لله رب العالمين لا شريك له وبذلك أمرت وأنا أول المسلمين). (الأنعام: ١٦٢-١٦٣).

وتتمثل عملية الإتقان في تعلّم المسلم للصلاة وأدائها بأركانها وشروطها التي تدرّب المسلم على الإتقان المادي الظاهري، بل على الإتقان الداخلي النفسي المتمثل في مراقبة الله عز وجل والخوف منه. فهل نحن نربي الآن في مجتمعنا المسلم الشخصية المسلمة التي تهتم بإتقان أمور الحياة كلها؟ فردية أو جماعية؟ وهل سبب تخلفنا وتأخرنا يرجع إلى فقدان هذه الخاصية؟وما قيمة الشعائر والوسائل التعبدية التي لا تغير في سلوك الإنسان ونمط حياته ووسائل إنتاجه؟

إننا نفتقد التربية الأسرية والمدرسية والاجتماعية التي تجعل عمل الإتقان في حياتنا مهارة داخلية تعبر عن قوة الشخصية التي تكسب الإنسان الاتزان والثقة والاطمئنان والتفرد إلى جانب اكتساب المهارة المادية والحركية.

إننا مطالبون بترسيخ هذه القيمة التربوية الحياتية في واقعنا وسلوكنا؛ لأنها تمثل معيار سلامة الفرد وقوة شخصيته وسمة التغيير الحقيقي فيه، كما أننا مطالبون ببذل الجهد كله في إتقان كل عمل في الحياة يطلب منا ضمن واجباتنا الحياتية أو التعبدية.

وعادة الإتقان تكسب الأمة المسلمة الإخلاص في العمل لارتباطه بالمراقبة الداخلية، كما أنها تجرد العمل من مظاهر النفاق والرياء، فكثير من الناس يتقن عمله ويجوّده إن كان مراقباً من رئيس له، أو قصد به تحقيق غايات له أو سعي إلى السمعة والشهرة لأنه يفتقد المراقبة الداخلية التي تجعله يؤدي عمله بإتقان في كل الحالات دون النظر إلى الاعتبارات التي اعتاد بعضهم عليها.

ظاهرة حضارية:

والإتقان كما قلنا هدف تربوي، ومن أسس التربية في الإسلام، لأن الإتقان في المجتمع المسلم ظاهرة سلوكية تلازم المسلم في حياته، والمجتمع في تفاعله وإنتاجه، فلا يكفي الفرد أن يؤدي العمل صحيحاً بل لا بد أن يكون صحيحاً ومتقناً، حتى يكون الإتقان جزءاً من سلوكه الفعلي.

والإتقان في المفهوم الإسلامي ليس هدفاً سلوكياً فحسب، بل هو ظاهرة حضارية تؤدي إلى رقي الجنس البشري، وعليه تقوم الحضارات، ويعمر الكون، وتثرى الحياة، وتنعش، ثم هو قبل ذلك كله هدف من أهداف الدين يسمو به المسلم ويرقى به في مرضاة الله والإخلاص له لأن الله لا يقبل من العمل إلا ما كان خالصاً لوجهه، وإخلاص العمل لا يكون إلا بإتقانه.

ولعلنا نلحظ أن من أسباب التخلف في المجتمعات الإسلامية افتقادها خاصية الإتقان كظاهرة سلوكية وعلمية في الأفراد والجماعات، وانتشار الصفات المناقضة للإتقان كالفوضى والتسيب وفقدان النظام وعدم المبالاة بقيمة الوقت واختفاء الإحساس الجمعي والإهمال والغش والخديعة، وهذا منعكس في فقدان المسلمين للثقة في كل شئ ينتج في بلادهم مع ثقتهم في ما ينتج في غير بلاد المسلمين.

والشباب المسلم يتعرض للكثير من المخاطر بفقدان هدف الإتقان في المناشط المتعلقة به بينما كان المسلمون الأوائل يحرصون على تعليم الشباب إتقان العمل حتى كان طالب الطب مطالباً بتحسين خطة وإتقانه قبل أن يتعلم مهنة الطب، ليكون الإتقان سمة خلقية سلوكية، وقيمة إنسانية.

وصفة الإتقان وصف الله بها نفسه لتنقل إلى عباده (صنع الله الذي أتقن كل شئ) (النمل ٨٨).

هناك علاقة متداخلة بين الإتقان والإحسان غير أن الإتقان عمل يتعلق بالمهارات التي يكتسبها الإنسان بينما الإحسان قوة داخلية تتربى في كيان المسلم، وتتعلق في ضميره وتترجم إلى مهارة يدوية أيضاً، فالإحسان أشمل وأعم دلالة من الإتقان، ولذلك كان هو المصطلح الذي ركز عليه القرآن والسنة، وقد وردت كلمة الإحسان بمشتقاتها المختلفة مرات كثيرة في القرآن الكريم، منها ما ورد بصيغة المصدر اثنتي عشرة مرة، بينما وردت كلمة المحسنين ثلاثاً وثلاثين مرة، وبصيغ اسم الفاعل أربع مرات، واللافت للنظر أنها لم ترد بصيغة الأمر إلا مرة واحدة للجماعة: (وأحسنوا إن الله يحب المحسنين) (البقرة ١٩٥).

وكما ذكر الأستاذ سعيد حوى في كتابه جند الله ثقافة وأخلاقاً: إن الإحسان ذو جانبين، عمل الحسن أو الأحسن ثم الشعور أثناء العمل بأن الله يرانا أو كأننا نراه، وهذا هو تعريف الرسول صلى الله عليه وسلم للإحسان بأن (تعبد الله كأنك تراه، فإن لم تكن تراه فإنه يراك)، فالإحسان مراقبة دائمة لله، وإحساس بقيمة العمل، وعلى هذا تندرج كل عبادة شرعية، أو سلوكية أو عائلية تحت مصطلح الإحسان الذي يعني انتقاء الأحسن في كل شئ فالشخصية المسلمة تتميز بالإحسان الذي يرتبط بالتقوى وعبر عنه كمرحلة سامية من مراحل الإيمان المصاحب للعمل. يقول تعالى: (ليس على الذين آمنوا وعملوا الصالحات جناح فيما طعموا إذا ما اتقوا وآمنوا وعملوا الصالحات، ثم اتقوا وآمنوا ثم اتقوا وأحسنوا والله يحب المحسنين) (المائدة ٩٣).

فإذا كان المسلم مطالباً بالعبادة، والعمل المترجم للإيمان فإنه مطالب دائماً بالإحسان في العمل والحياة، غير أن هناك تفاوتاً في مجالات الإحسان حيث ركز القرآن الكريم، في طلب الإحسان في أمور منها: الإحسان إلى الوالدين، مع دوام الإحسان في كل شئ، يقول الله تعالى: (واعبدوا الله ولا تشركوا به شيئاً وبالوالدين إحسانا وبذي القربى واليتامى والمساكين والجار ذي القربى والجار الجنب والصاحب بالجنب وابن السبيل وما ملكت أيمانكم إن الله لا يحب من كان مختالاً فخورا) (النساء ٣٦)، فالإحسان بنص هذه الآية انفتاح على قطاعات كثيرة في المجتمع، يطالب المسلم بالتعامل معها والتفاعل على أساس من التقوى والحرص على الجماعة حتى يكون الجهد المبذول في سبيل الإحسان إليها ذا قيمة اجتماعية يراعى فيها رضاء المولى عز وجل لقوله تعالى: (وإن تحسنوا وتتقوا فإن الله كان بما تعملون خبيراً) (النساء ١٢٨).

والرسول صلى الله عليه وسلم يربط بين الإتقان والإحسان فيقول: (إن الله كتب الإحسان على كل شئ فإذا قتلتم فأحسنوا القتلة، وإذا ذبحتم فأحسنوا الذبحة)، فالإحسان هنا مرادف لكلمة الإتقان، وقد أراد الرسول صلى الله عليه وسلم أن يزرع بذلك الرحمة في قلب المسلم ويكسبه عادة الإتقان في العمل حتى ولو لم يكن للعمل آثار اجتماعية كالذبح الذي ينتهي بإتمام العمل كيفما كان.

وأول عمل يتطلب الإتقان في حياة المسلم هو الصلاة حيث يطالب بها في السابعة ويضرب عليها في العاشرة، فإذا وصل مرحلة الشباب والتكليف كان متقناً للصلاة مجوداً لها محسناً أداءها، فالمسلم في الصلاة يتقن عدداً من المهارات المادية والمعنوية، فإقامة الصلاة وما يطلب فيها من خشوع واستحضار لعظمة الخالق، وطمأنينة الجوارح، وتسوية الصفوف، ومتابعة الإمام، ثم ممارسة الصلاة خمس مرات في اليوم كل هذه من الممارسات التي تتطلب التعود على الإتقان حتى تنتقل هذه العادة من الصلاة إلى سائر أعمال المسلم اليومية دنيوية أو أخروية.

إن الإحسان دعوة إلى إيجاد الشخصية المثلى، الشخصية التي اتجهت حركة المجتمع وجهود التربية إلى إيجادها، هذه الشخصية تمثل المثالية التي تحققت في واقع المجتمع المسلم في الماضي، ويمكن أن تتحقق في واقعنا إذا توافرت الشروط الموضوعية لتحقيقها. وقد اختصر القرآن الكريم الصورة الإنسانية المثالية في آية واحدة؛ يقول تعالى: (وقولوا للناس حسنا) (البقرة٨٣)، وللوصول إلى شخصية المسلم التي تحققت فيه معاني الإحسان نرى أن الأمر يحتاج إلى مجاهدة شديدة للنفس تتحقق فيها كثير من الصفات، منها قول الله تعالى: (الذين ينفقون في السراء والضراء والكاظمين الغيظ والعافين عن الناس والله يحب المحسنين) (آل عمران ١٣٤).

مفاهيم

مفهوم الجودة في الإسلام

المصدر/ المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية www.hrdiscussion.com

الإسلام عقيدة وشريعة وأخلاقٌ وفلسفةٌ للكون والإنسان والحياة،هو كمال الجودة والإبداع، ذلك أن الإسلام دين الله جلت حكمته « بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالأَرْضِ وَإِذَا قَضَى أَمْراً فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُن فَيَكُونُ » (البقرة،آية : ١١٧).

إن مفهوم الجودة حاضرٌ في كل تعاليم الإسلام بكل مضامينه وهو يمثل قيمة إسلامية، وقد حث القرآن الكريم على الجودة الشاملة في كل الأعمال التي يفترض أن يقوم بها الإنسان، ويفهم ذلك من خلال قوله عز وجل : « لَّيْسَ الْبِرَّ أَن تُوَلُّواْ وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَـكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللّهِ وَالْيَوْمِ الآخِرِ وَالْمَلآئِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَآتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَى وَالْيَتَامَى وَالْمَسَاكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّآئِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُواْ وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاء والضَّرَّاء وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَـئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَـئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ » (البقرة ، آية : ١٧٧) .

وقد ارتبط مصطلح الجودة في الإسلام بمفردات ومفاهيم أخرى ذات علاقة، يتعرض لها الباحثون من باب الاستجلاء والتوضيح والمقارنة، ولعل من أبرز هذه المصطلحات الإحسان والإتقان، فالجودة في اللغة أصلها الاشتقاقي (ج و د) وهو أصل يدل على التسمح بالشيء وكثرة العطاء. (ابن فارس،١٩٩١،ج١: ٤٩٣)

وجاد الشيء جوّده أي صار جيداً وأجاد : أتى بالجيد من القول والفعل، ويقال: أجاد فلان في عمله وأجود وجاد عمله. (ابن منظور،٢٠٠٣،ج٢: ٢٥٤، ٢٥٥).وأجاد الشيء جوده تجويداً واستجاده عدّه جيداً وجمع الجيد جياد. (الرازي،ب.ت: ٧٥)، والجيد ضد الرديء ورجل مجيد: أي يجيد كثيراً. (الزبيدي،ج٤: ٤٠٣، ٤٠٤)

وجاء في محكم التنزيل: « إِذْ عُرِضَ عَلَيْهِ بِالْعَشِيِّ الصَّافِنَاتُ الْجِيَادُ » (ص، آية: ٣١) والجياد في الآية السابقة بمعنى الجيدة في الجري والسريعة في الانقياد وكثيرة العطاء والرائعة في الجمال (القرطبي،٢٠٠٢،ج٨: ١٦١، ١٦٢). وجاد الفرس: أي صار رائعاً يجود جودةً. (ابن منظور، ٢٠٠٢، ج٢: ١٢٥، ١٢٦)

ومن خلال العرض السابق لمعاني الجودة من ناحية لغوية يتضح أنها تتضمن الأداء الجيد والعطاء الواسع المستمر الذي يتصف بالروعة والجمال .

- مفهوم الإحسان :

وردت مشتقاته في القرآن الكريم مرات كثيرة، تارة بصيغة المصدر وتارة بصيغة الفاعل ولم ترد بصيغة الأمر إلا مرة واحدة مخاطباً فيها الجماعة « وَأَحْسِنُوَاْ إِنَّ اللّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ » (البقرة،آية: ١٩٥) .

والعمل الحسن كما أخبر المعصوم عمل يحبه الله عز وجل « إن الله تعالى يحب من العامل إذا عمل أن يحسن » (الألباني، ب.ت،ج١ : ٢٧٨).والإحسان في لغة من أحسن : فعل ما هو حسن وأحسن الشيء أجاد صنعه (أنيس وزميله،١٩٧٢ : ٧٤).

والإحسان بمعنى النصح في العبادة وبذل الجهد في تحسينها وإتمامها وإكمالها. (البدر،٢٠٠٣: ٢٦). وعرف الإحسان بأنه « إحكام العمل وإتقانه ومقابلة الخير بأكثر منه والشر بأقل منه » (حجازي،١٩٨٢،ج١ : ٤٥٩). وحث الرسول على معاملة الناس بالحسنى والتزام الأخلاق الحسنة معهم «اتق الله حيثما كنت وأتبع السيئة الحسنة تمحها وخالق الناس بخلق حسن» (الترمذي، ب.ت،ج٣: ٤٢٣). فالإحسان في العمل ذو شقين ، الأول استخدام أقصى درجات المهارة والإتقان فيه وأما الشق الثاني فهو التوجه بالعمل لله عز وجل. (مدكور، ١٩٩٢: ٥٧)

ويؤكد ذلك ما جاء في حديث الرسول صلى الله عليه وسلم « إن الله كتب الإحسان على كل شيء فإذا قتلتم فأحسنوا القتلة وإذا ذبحتم فأحسنوا الذبحة وليحدّ أحدكم شفرته وليرح ذبيحته » (مسلم، ب.ت،ج٦ : ٧٢) ، فالحديث السابق يدلل على الإتقان في العمل كما يشير إلى توفير الأداة الفاعلة والجيدة لتنفيذ المهمة على أكمل وجه. وبالإجمال فإن الإحسان يتضمن معنى التمام والإكمال وفعل الشيء الجيد وإتقان العمل وإخلاصه لله عز وجل، وبذلك تكون الجودة مظهراً من مظاهر الإحسان وثمرة من ثماره.

- مفهوم الإتقان:

الإتقان في اللغة من أتقن الشيء أحكمه وإتقانه إحكامه. فالإتقان الإحكام للأشياء (ابن منظور، ٢٠٠٣، ج٣: ٧٣).

وجاء في محكم التنزيل: « كِتَابٌ أُحْكِمَتْ آيَاتُهُ ثُمَّ فُصِّلَتْ مِن لَّدُنْ حَكِيمٍ خَبِيرٍ » (هود، آية: ١).

فالإتقان أحد مظاهر ومؤشرات الحكمة في العمل، والحكيم هو المتقن للأمور (السعدي، ٢٠٠٢: ٣٩٢)، ورجل تقن متقن للأشياء حاذق (ابن منظور، ٢٠٠٣، ج٣ :٧٣).

والإتقان بمعنى الإحسان والإحكام للشيء (القرطبي،٢٠٠٢،ج١٧:٧)، وجاء في قوله تعالى: « لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ » (التين، آية: ٤). ولفت ربنا سبحانه وتعالى انتباه عباده إلى إتقان صنعته في خلقه بقوله: « صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتْقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ » (النمل، آية:٨٨) ، وبين رب العزة في كتابه الحكيم بعض مظاهر إبداعه وإتقانه في هذا الكون الرحيب « وَالْأَرْضَ مَدَدْنَاهَا وَأَلْقَيْنَا فِيهَا رَوَاسِيَ وَأَنبَتْنَا فِيهَا

مِن كُلِّ زَوْجٍ بَهِيجٍ تَبْصِرَةً وَذِكْرَى لِكُلِّ عَبْدٍ مُّنِيبٍ) (ق،الآيات:٧-٨).

ومن المؤشرات الدالة على الإتقان أداء الشيء بمهارة كما جاء في الحديث الشريف «الماهر بالقرآن مع السفرة الكرام البررة والذي يقرؤه ويتعتع فيه وهو عليه شاق له أجران». (مسلم ،ب.ت،ج١: ٥٤٩). يتضح مما تقدم أن الإتقان مفهوم يتضمن إحكام الشيء وإحسانه وأداء العمل بمهارة ويشير (محجوب، شبكة الإنترنت، ٢٠٠٧) إلى أن « هناك علاقة متداخلة بين الإتقان والإحسان غير أن الإتقان عمل يتعلق بالمهارات التي يكتسبها الإنسان فيما الإحسان قوة داخلية تتربى في كيان المسلم وتتعلق في ضميره وتترجم إلى مهارة يدوية ، فالإحسان أشمل وأعم دلالة من الإتقان.

وبالإجمال يمكن القول ،إن الجودة تعني إجادة العمل والإتقان درجة عالية في الجودة والإحسان مرادف للإتقان غير أن الأخير أخص من حيث الدلالة لكونه يتضمن حذق الشيء والمهارة في أدائه وإحكامه ويبقى الإحسان هو الأصل الذي ينبثق عنه فعل الصواب وجودة العمل وإتقانه، بصفته قيمة روحية إيمانية دافعة ومحفزة لكل عمل يحبه الله عز وجل ويرضاه.

- مفهوم جودة التعليم في التصور الإسلامي :

حث الإسلام كما تبين سابقاً ، على إحسان العمل وتجويده وإتقانه ، وجاء في الحديث« إن الله يحب العامل إذا عمل أن يتقن » (العجلوني،ب.ت،ج١١: ٢٨٥). والتربية هي عمل إنساني رائع وملح ، ينبغي التماس الجودة في أدائه، والجودة في التعليم هي «عملية بنائية تهدف إلى تحسين المنتج النهائي »(أحمد،٢٠٠٣: ١٧).

وعرفت الجودة في التعليم بأنها عبارة عن « قدرة الإدارة التعليمية في مستوياتها ومواقعها المختلفة على أداء أعمالها بالدرجة التي تمكنها من إعداد خريجين يمتلكون من المواصفات ما يمكنهم من تلبية احتياجات التنمية في مجتمعهم طبقاً لما تم تحديده من أهداف ومواصفات لهؤلاء الخريجين » (الشافعي وزميله،٢٠٠٣: ٧٩).

ومهما تنوعت تعاريف الجودة في التعليم، إلا أنها تضم ثلاثة جوانب أساسية، جودة التصميم (Design quality) وتعني تحديد المواصفات والخصائص التي ينبغي أن تراعى في التخطيط للعمل، وجودة الأداء (Performance quality) وتعني القيام بالأعمال وفق المعايير المحددة، وجودة المخرج (Output quality) وتعني الحصول على منتج تعليمي وخدمات تعليمية وفق الخصائص والمواصفات المتوقعة. (عليمات، ٢٠٠٤: ٩٣). وجودة التعليم من منظور إسلامي عبارة عن « ترجمة احتياجات وتوقعات المستفيدين من العملية التعليمية إلى مجموعة خصائص محددة تكون أساساً في تصميم الخدمات التعليمية وطريقة أداء العمل من أجل تلبية احتياجات وتوقعات المستفيدين وتحقيق رضى الله عز وجل. (الخطيب، ٢٠٠٧ : ٣).

- ومن خلال التعريفات السابقة للجودة في التعليم يتضح ما يلي:

- أن مفهوم الجودة في التعليم ، ليس حديثاً وإنما هو قديم ومسبوق من خلال حث الإسلام على الإحسان في العمل وإتقانه.

- تضمن مفهوم الجودة العملية التعليمية بكل عناصرها وتفاصيلها في صورة مدخلات ومخرجات والغرض الأساسي منها تحسين المنتج من خلال توفير الإمكانات المتاحة وتوظيفها ضمن خطة مدروسة.

- الحكم على جودة العمل، والأداء يتم في ضوء معايير محددة.

- ارتباط الجودة بمتطلبات سوق العمل واحتياجاته.

- يتطلع الفرد المسلم – وهو يسعى إلى تحقيق الجودة العالية في المنتج التعليمي – إلى إرضاء الله عز وجل من خلال التزام ما أمر به وحث عليه ولا يتعارض هذا مع الاستجابة لاحتياجات وتوقعات سوق العمل وتحقيق الفائدة والنفع للمسلمين، عملاً بالتوجيه النبوي الشريف « أحب الناس إلى الله أنفعهم للناس » (الطبراني، ١٩٨٣،ج١٢: ٤٥٣).

وفي ضوء ما سبق يعرف الباحثون جودة التعليم بأنها « عملية تستهدف تحقيق منتج تعليمي عالي الجودة ، من خلال توفير المدخلات اللازمة والعمل على تحسينها بما يحقق الأهداف المنشودة وفق معايير محددة، ويكفل تلبية حاجات سوق العمل، ويكون الدافع الأساسي لذلك كله، الحرص على إرضاء الله عز وجل ».

ومن الجدير ذكره في هذا المقام، أن تجويد التعليم وتحسينه بما يكفل تميز المنتج، عملية طموحة ومستمرة لا تتوقف، ذلك أن الفرد المسلم مطلوب منه تسديد الأعمال بصورة دائمة يحبها الله عز وجل ويتضح ذلك من خلال التوجيه النبوي الشريف « سدِّدوا وقاربوا واعلموا أنه من يدخل أحدكم عمله الجنة وأن أحبَّ الأعمال أدومها وإن قل » (البخاري،١٩٨٧،ج٥: ٢٣٧٣). فالسداد كما جاء في الحديث الشريف السابق هو حقيقة الاستقامة، وهو يعني الإصابة في جميع الأقوال والأعمال والمقاصد، فالسداد إصابة السهم والمقاربة، أن يصيب ما قرب من الغرض إذا لم يصب الغرض نفسه ولكن بشرط أن يكون حريصاً ومصمماً على قصد السداد وإصابة الغرض فتكون مقاربته من غير عمد. (النووي، ١٩٦٨،ج ١١: ١٦٢)



الجودة مجلة دورية تصدر عن إدارة التقويم والاعتماد والجودة - ذو القعدة ١٤٣٢هـ - أكتوبر ٢٠١١م - العدد الأول



بعض معايير الجودة في أداء الأستاذ الجامعي

د. عمر أحمد سعيد

تشير بعض مراجع الجودة في الأداء الأكاديمي إلى جملة من المعايير التي يمكن أن يقاس بها الأداء الجيد للأستاذ الجامعي منها :

١) المؤهل العلمي .

٢) الخبرة في التدريس الفعّال .

٣) العبء التدريسي : (بكالوريوس ، دراسات عليا) .

٤) الإنتاج العلمي ، ويشمل :

أ- الكتاب الدراسي إعداداً أو ترجمة .

ب - البحوث العلمية .

ج - الأوراق المنشورة .

٥) النشاط العلمي ، ويشمل :

أ - المؤتمرات ، والندوات ، وورش العمل .

ب - اللقاءات والزيارات العلمية .

ج - المشاركات العلمية .

٦) المشاركات في التقويم ، وتشمل :

أ- تقويم النشر في الدوريات .

ب - تقويم أعمال الترقيات .

ج- تقويم الامتحانات والبحوث والرسائل العلمية.

٧) الإشراف العلمي ، ويشمل :

أ - الإشراف على الرسائل العلمية .

ب - الإشراف على البحوث.

ج - الإشراف على عمل الفريق .

٨) العمل الإداري الأكاديمي ، ويشمل :

أ - اللجان ، والهيئات ، والمجالس .

ب - الأعمال الإدارية بالوحدات .

ج - خدمة الجامعة .

٩) الاشتراكات العلمية ، وتشمل :

أ - الجمعيات ، والروابط العلمية والثقافية .

ب - المجلات والدوريات المتخصصة .

ج - مواقع الشبكة المتخصصة .

١٠) السمعة العلمية ، وتشمل :

أ - الشهادات ، والأوسمة ، والأنواط .

ب - البراءات العلمية .

ج - الصفحات على الإنترنت .

١١) العمل الاجتماعي والعام ، ويشمل :

أ - الخدمات الاجتماعية .

ب - البرامج الإذاعية والثقافية .

ج - الاتحادات والروابط والجمعيات .

١٢) المعاملة والأخلاق والسلوك ، وتشمل :

أ - حسن المعاملة .

ب - القبول لدى الرؤساء ، والمرؤوسين ، والطلاب .

ج- التعاون وتحمل الأعباء .

د- الإخلاص والتفاني .

تحدد كل المراجع فترة زمنية للتقويم تتراوح بين سنتين وخمسة سنوات .

المصادر :

١- مزيد زين العابدين : المنهج العلمي لتطبيق إدارة الجودة في المؤسسات العربية .

٢- خالد بن سعد بن عبدالعزيز: إدارة الجودة الشاملة .

٣- أشرف السعيد أحمد : الجودة الشاملة والمؤشرات في التعليم العالي .

٤- Diana Green: International Development in Assuring Quality in higher Education

ماذا تعرف عن إدارة الجـــودة؟



أ. سوسن سليمان محمد
أمين إدارة الجودة

عرض - أ. سوسن سليمان محمد

لجنة التقويم والاعتماد وتأكيد الجودة تم تكوينها بقرار إداري رقم ٢٠٠٣/٢٠ بتاريخ ٢٠٠٣/١٢/٥م، وتقلد مقاليد الإدارة آنذاك البروفسير سيد حامد حريز وتم تفعيل اللجنة بقرار إداري رقم ٢٠٠٦/٢م بتاريخ ٢٠٠٦/٢/١م وترأس إدارتها البروفسير/ أبو زيد عطا المنان، وأخيراً وفي عام ٢٠١٠م تم تحويلها إلى إدارة التقويم والاعتماد والجودة وتم إضافتها إلى مركز ترقية الأداء الأكاديمي المهني في يوم ٢٠١١/٤/١٤م، ويشرف على إدارتها الآن الدكتور عمر أحمد سعيد.

الأهـــداف:

لقد تضمن قرار إنشاء اللجنة الأهداف الآتية:

دراسة المعايير الموضوعة محلياً وإقليمياً وعالمياً لترقية الأداء الجامعي واقتراح معايير موائمة لأهداف ورسالة الجامعة وبيئة الجامعة.

رفع المعايير المقترحة لأجهزة الجامعة المختصة لاعتمادها.

العمل على ترقية الأداء بالجامعة وفق المعايير المعتمدة.

نشر ثقافة التقويم والاعتماد وتأكيد الجودة عن طريق إقامة الورش والمحاضرات والنشرات.

وتكون للإدارة الأهداف التالية:

نشر ثقافة التقويم والجودة بين منسوبي الجامعة والمستفيدين من خارج الجامعة.

تبني أسس ومعايير ومجالات التقويم المؤسسي والبرامجي لكليات ومعاهد ومراكز وإدارات الجامعة المختلفة وإعداد الوثائق لذلك والتأكد من مدى التزامها بتلك الأسس والمعايير.

تدريب منسوبي الجامعة على عمليات التقويم والجودة.

تأسيس قاعدة بيانات عن كل أنشطة



الجامعة من خلال توفير المعلومات والبيانات وإصدار الوثائق المرجعية في مجال تكوين






الجودة وتوفير الدعم الفني لذلك .

مراجعة التقارير الواردة من القطاعات وإبراز نشاطاتها في مجال التقويم والجودة والتنسيق معها بشأن التقرير النهائي لإدارة الجامعة وتقديم التوصيات والبدائل المناسبة.

التعاون والتنسيق مع الهيئة العليا للتقويم والاعتماد بوزارة التعليم العالي ومركز ترقية الأداء الأكاديمي والمهني بالجامعة والفعاليات العاملة في مجال التقويم والجودة محلياً وإقليمياً وعالمياً.

أهم الانجازات:

تتمثل أهم انجازات الإدارة منذ تأسيسها في مجموعة من الأنشطة التي تم القيام بها حتى الآن في الآتي:

أقامت الجودة (١٦) محاضرة نوعية في مجال تجويد الأداء.

إصدار نشرة الجودة الشهرية والتي صدر منها (٤٠) عدداً.

أقامت الجودة أسبوع الجودة الأول والذي اشتمل على محاضرات في الجودة ومعرض مصاحب و مناشط طلابية وشاركت فيه معظم وحدات الجامعة العلمية والإدارية.

تم توصيف المقررات الدراسية لسنة ٢٠٠٧م لكل الوحدات العلمية بالجامعة.

تم حصر جميع القوى العاملة بالجامعة وأجريت عمليات التصنيف لها.

تم إقامة دورة تدريبية شارك فيه (٢٠) متدرباً من منسوبي الجامعة إضافة إلى (١٠) متدرباً من جامعة بحر الغزال.

شاركت إدارة الجودة في قيام ورشة البيئة الجامعية حيث قامت ثلاث محاضرات نوعية في مجال جودة البيئة الجامعية تمهيداً للورشة.

الخطة المستقبلية:

١- إعداد دليل الجودة للجامعة مما يمكن من إجراء عملية التقويم لكل الوحدات.

٢-إعداد دليل لكل منتسبي الجامعة من أساتذة وموظفين وطلاب وخرجين.

٣-إقامة أسبوع الجودة الثاني بما فيه من محاضرات ومعارض تتعلق بموضوع الجودة.

٤-نشر ثقافة الجودة عبر مختلف أنواع المطبوعات مع إقامة الندوات النوعية التي تؤدي إلى ترسيخ مفهوم الجودة وقد أقيمت (٣) محاضرات وندوه ستصدر في كتاب مع هذه الاصداره.

٥-إجراء عمليات التقويم لوحدات الجامعة المختلفة وقد أجريت بالفعل عملية تقويم لكلية الطب.

كيف أصبح مدرباً؟

(أول دورة تدريبية في طريق المتدرب المعتمد في (٦) خطوات)

(أول دورة تدريبية في طريق المتدرب المعتمد في (٥) خطوات)
نقلاً بتصرف عن المدربة :
د. أسماء حسين محمد أدم

إعداد: طارق فاروق عبدالله هارون منسق البرامج بالمركز



الأستاذ: طارق فاروق عبدالله
منسق البرامج بالمركز

مقدمة :

كل مدرب عظيم لا بد أن يكون قد بدأ يوماً من الأيام من أول السلم . وإذا كنت مدرباً مبتدئاً فقد تفيدك هذه الخطوات التي تحاول أن ترسم لك خطوات عملية وتفصيلية تساعدك علي الدخول في مجال التدريب من خلال دورة تدريب المدربين (TOT) التي نحن بصدد تقديمها شكل تخصصي دقيق.

قبل محاولة فهم التدريب ، يتوجب علينا أولاً أن نفهم ما هو التدريب؟ ، وما هو تطوير الموارد البشرية؟.

تعريف التدريب:

« يُعرَّف التدريب على أنه التعلّم الذي يتم تقديمه من أجل تحسين الأداء في الوظيفة الحالية»(١).

يتم تحسين أداء الشخص من خلال: أن نبيّن له كيف يتقن تكنولوجيا جديدة أو موجودة (قد تكون التكنولوجيا جزءاً من معينات، أو برامج كومبيوتر، أو إجراء لإنتاج مُنتَج، أو طريقة لتقديم خدمة، ... إلخ).

التدريب يُقدَّم من أجل الوظيفة الحالية:،وهذا يشمل تدريب مجموعة أكاديميين جدد لتأدية وظائفهم، أو تقديم تكنولوجيا جديدة، أو رفع مستوى العاملين إلى المستويات المعيارية المرغوبة تحقيقاً للجودة الشاملة في العمل الأكاديمي .

تعريف تطوير الموارد البشرية :

يعد التدريب جزءاً من تطوير الموارد البشرية (HRD). الذي يُعنى بالتدريب والتطوير والتعليم معاً. وعلى ذلك يعرف :

« أنه تجربة (أو خبرة) تعلّم منظمة، يتم إجراءه في فترة زمنية محددة لزيادة إمكانية تحسين الأداء الوظيفي ونموه»(٢).

فتطوير الموارد والتدريب يتجهان إلى غاية واحدة هي ترقية الأداء المهني للعنصر البشري .

خطوات المدرب المبتدئ في مجال العمل الأكاديمي

الخطوة الأولي: تحديد الأهداف من التدريب بدقة:

إن تحديد الأهداف التدريبية بدقة يساعد في صياغة المدرب المحترف .

ومن الأهداف :

جعل رضا الله عز وجل ، والرضا المهني هدفاً أولياً .

توضيح الغاية من التدريب: (ترقية الأداء هدف أساسي لتقديم الخدمة المتميزة).

تحديد الزمن المناسب مع عملك وإمكاناتك .

الخطوة الثانية: تحديد الخطوات التي تتبعها:

حدد المجال المناسب الذي تحتاج فيه إلى التدريب ، مع تحديد الأولوية والحتمية.

حدد المركز أو المؤسسة التي ستتولى تدريبك وتكون منتمياً

---

(١) & (٢) Nadler, Leonard (١٩٨٤). The Handbook of Human Resource Development (Glossary) . New York: John Wiley & Sons.

المحتوي	مهام المدرب	مهام المتدرب	الزمن
مقدمة	عرض من بوربوينت	الاستماع	50 دقيقة
عرض فيديو		المشاهدة	10 دقائق
راحة			
مناقشة	تدريب	المشاركة	ساعة
غذاء			نصف ساعة
عرض	عرض من بوربوينت	الاستماع	ساعة
تمارين	مراقبة المتدربين	الممارسة	ساعة
مناقشة ختامية	الإجابة علي الأسئلة	إلقاء الأسئلة	ربع ساعة

لها في عملك التدريبي مستقبلاً .

الالتزام التام بالجدول الموضوع للدورة ، في جوانبه الثلاثة (النظرية ، والعملية ، والتقويمية) .

مثال لجدول زمني : (قابل للتعديل ليناسب ما تقتضيه ترقية الأداء الأكاديمي)

نقلاً عن موقع : http://www.scribd.com/doc/٢٢٠٠٧٠٩١/Designing-and-Conducting-Training-Program

الخطوة الثالثة: اختيار المادة التي نريد تدريبها:

بعد حضورك دورة تدريب المدربين (TOT) ستحصل على شهادة تدريب من قبل المركز في مجال ترقية الأداء الأكاديمي المهني بصورة عامة، حيث سيختارك المركز لتنفيذ أي من دوراته المجازة ،لأن موضوعات التدريب في هذه الدورات تتميز بالتنوع ، ولكي يمكنك البدء في التدريب. لابد لك من انتقاء الموضوع الذي عليك تقديمه من خلال الدورة التدريبية.

ليس شرطا أن يكون الموضوع مطابقا لتخصصك العلمي، لكن لا بد أن يكون مناسباً ميولك وإمكاناتك ، وحبك للمادة ، وتقديرك لها .

إن اختيارك للمادة لا بد أن يراعي قوله تعالى: ﴿يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفۡعَلُونَ ﴿٢﴾ كَبُرَ مَقۡتًا عِندَ ٱللَّهِ أَن تَقُولُواْ مَا لَا تَفۡعَلُونَ ﴿٣﴾﴾ الصف: (٢ – ٣) .

من المهم أن تختار من المواضيع ما يتوافق مع الاحتياجات التدريبية للمتدربين وفق الفئات المستهدفة بعمل هذا المركز. قد تحدد المؤسسة التي تطلبك للتدريب الاحتياجات التدريبية. وقد تكون أنت المسئول عن تقدير الاحتياجات التدريبية. عليك إذن بجمع المعلومات عبر الملاحظة المباشرة أو استطلاعات الرأي أو المقابلات... الخ. ومن ثم يمكنك اختيار المادة التي ستقوم بتدريبها حسب الأولويات أو حتمية الدورة.

الخطوة الرابعة: تعلم تصميم المادة التدريبية علي صفحة البوربوينت:

تحتاج إلي مهارة استخدام تقنية البوربوينت، والتي من خلالها تستطيع أن تلخص المعلومات الرئيسية وتوزعها حسب التسلسل المنطقي بين الشرائح المختلفة.

البوربوينت يستخدم لفائدة المتدرب وليس لفائدة المدرب. لذلك يجب أن تكون ملماً بكيفية التعامل مع برنامج البوربوينت .

أعلم أن البوربوينت لا يغني عن حفظ وفهم المعلومات عن ظهر قلب ، ولكن يعين المدرب فقط علي تذكر النقطة التي يريد التحدث عنها ، وتشويق عرض المادة للمتدربين .

الخطوة الخامسة: إجراء العرض التجريبي Rehearsal:

تأتي أهيمه هذه الخطوة بعد الانخراط في برنامج الدورة ، حيث أن العرض التجريبي اليومي أمام مرآتك لما تلته من مهارة سيساعدك في:

التحكم في اللغة المستخدمة ، والإلقاء ومهارته .

مراجعة مدي حفظنك للمعلومات والمهارات المكتسبة .

التغلب على الجمود والعبوس، وزيادة القدرة علي الابتسامة حتى لا يكون التدريب ممل ورتيب.

يفيد العرض التجريبي أيضاً في ضبط المدى الزمني لعرض كل شريحة بوربوينت ، وتمرين ، وتقويم التحكم فيه .

× إن عدم القدرة علي التحكم في زمن المادة المعروضة يمكن أن يشكل ضعفاً في مجال التدريب .

أخـــــيراً:

الاستعانة بالله: قبل أن تذهب إلي الدورة التدريبية لا تنسي أن تصلي ركعتين وان تدعو الله بالتوفيق. فنحن علينا الاجتهاد فقط أما التوفيق فهو من فضل الله.

الخاتمـة:

إن الطريقة الوحيدة التي يمكن أن ننجز بها أعمالنا علي خير وجه هي أن نحب ما نعمله ونكن له تقديراً حقيقياً .

قطوف



من شعر سيدنا علي كرم الله وجهه

إذَا اشتَمَلَت عَلَى اليَأسِ القُلُوبُ   وَضَاقَ بِمَا بِهِ الصَّدرُ الرَّحِيبُ
وأوطَنَتِ المَكَارِهُ واطمَأنَّت   وَأرسَت فِي أمَاكِنِهَا الخُطُوبُ
وَلَم تَرَ لانكِشَافِ الضُّرِّ وَجه   وَلاَ أغنَى بِحيلَتِهِ الأرِيبُ
أتَاكَ عَلَى قُنُوطٍ مِنكَ غَوث   يَمُنُّ بِهِ اللَّطِيفُ المُستَجِيبُ
وَكُلُّ الحَادِثَاتِ إذَا تَنَاهَت   فَمَوصُول بِهَا فَرَج قَرِيبُ

من شعر الخليفة عمر بن عبد العزيز

نهـارُك يا مغرور سهوٌ وغفلةٌ   وليلك نومٌ والرّدى لك لازمُ
فلا أنت في الأيقاظ يقظان حازم   ولا أنت في النوّام ناج فسالمُ
تُسَرُّ بما يفنى وتفرح بالمنى   كما سُرَّ باللّذات في النوم حالمُ
وتسعى إلى ما سوف تكره غِبّه   كذلك في الدنيا تعيش البهائمُ

من شعر الإمام الشافعي

اصبر على مر الجفا من معلم   فإن رسوب العلم في نفراته
ومن لم يذق مر التعلم ساعة   تجرع ذل الجهل طول حياته
ومن فاته التعليم وقت شبابه   فكبر عليه أربعا لوفاته
وذات الفتى والله بالعلم والتقى   إذا لم يكونا لا اعتبار لذاته

من شعر حسان بن ثابت

ما بال عينك لا تنام كأنما ** كحلت مآقيها بكحل الأرمد

جزعا على المهدي اصبح ثاويا ** يا خير من وطئ الحصى لا تبعد

وجهي يقيك الترب لهفي ليتني ** غيبت قبلك في بقيع الغرقد

بأبي وأمي من شهدت وفاته ** في يوم الاثنين النبي المهتدي

فظللت بعد وفاته متبلدا ** متلددا يا ليتني لم أولد

أأقيم بعدك بالمدينة بينهم ** يا ليتني صبحت سم الأسود

أو حل أمر الله فينا عاجلا ** في روحة من يومنا أو في غد

فتقوم ساعتنا فنلقى طيبا ** محضا ضرائبه كريم المحتد

يا بكر آمنة المبارك بكرها ** ولدته محصنة بسعد الأسعد

نورا أضاء على البرية كلها ** من يهد للنور المبارك يهتدي

يا رب فاجمعنا معا ونبينا ** في جنة تثني عيون الحسد

في جنة الفردوس فاكتبها لنا ** يا ذا الجلال وذا العلى والسؤدد

والله اسمع ما بقيت بهالك ** إلا بكيت على النبي محمد

يا ويح أنصار النبي ورهطه ** بعد المغيب في سواء الملحد

ضاقت بالأنصار البلاد فأصبحت ** سودا وجوههم كلون الإثمد

ولقد ولدناه وفينا قبره ** وفضول نعمته بنا لم يجحد

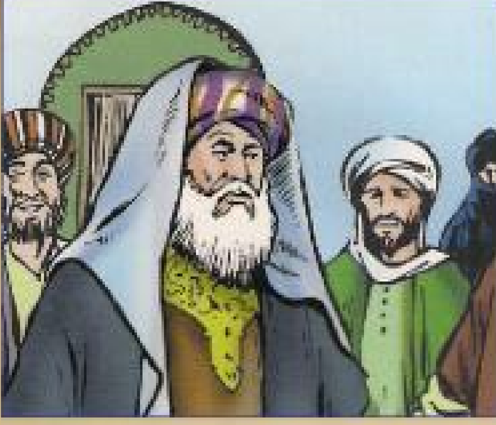
والله أكرمنا به وهدى به ** أنصاره في كل ساعة مشهد

صلى الإله ومن يحف بعرشه ** والطيبون على المبارك أحمد

من شعر الإمام الشافعي

إذا المَرءُ لا يَرعاكَ إلّا تَكَلُّفاً
فَدَعهُ وَلا تُكثِر عَلَيهِ التَأَسُّفا
فَفِي النَّاسِ أبْدَالٌ وَفي التَّرْكِ رَاحةٌ
وفي القلبِ صبرٌ للحبيب ولو جفا
فَمَا كُلُّ مَنْ تَهْوَاهُ يَهْوَاكَ قلبهُ
وَلا كلُّ مَنْ صَافَيْتَه لَكَ قَدْ صَفَا
إذا لم يكن صفو الوداد طبيعةً
فلا خيرَ في ودٍ يجيءُ تكلُّفا
ولا خيرَ في خلٍّ يخونُ خليلهُ
ويلقاهُ من بعدِ المودَّة بالجفا
وَيُنْكِرُ عَيْشاً قَدْ تَقَادَمَ عَهْدُهُ
وَيُظْهِرُ سِرًّا كان بِالأَمْسِ قَدْ خَفَا
فَسَلامٌ عَلَى الدُّنْيَا إذا لَمْ يَكُنْ بِهَا
صديق صدوق صادق الوعد منصفا

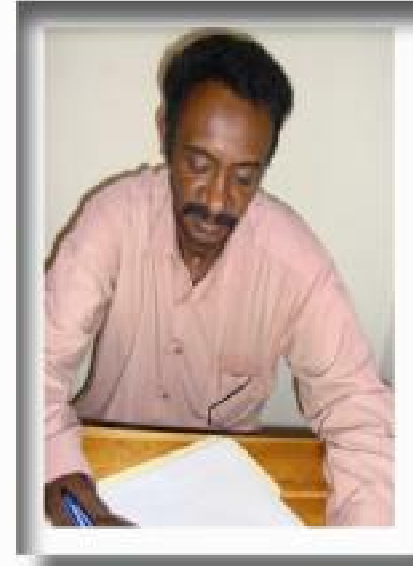
من أشعار
الإمام مالك



فيا من مدّ في كسب الخطايا خطاه أما بدا لك أن تتوبا،
ألا فاقلع وتب واجتهد فإنا رأينا كل مجتهد مصيبا،
وأقبِل صادقاً في العزم واقصد جناباً ناضراً عطراً رحيبا،
وكن للصالحين أخاً وخلاً وكن في هذه الدنيا غريبا،
وكن عن كل فاحشةٍ جباناً وكن في الخير مقداماً نجيبا،
ولاحظ زينة الدنيا ببغضٍ تكن عبداً إلى المولى حبيبا،
فمن يخبر زخارفها يجدها مخادعةً لطالبها حلوبا،
وغض عن المحارم منك طرفاً طموحاً يفتن الرجل الأريبا،
فخائنة العيون كأسد غاب إذا ما أهملت وثبت وثوبا،
ومن يغضض فضول الطرفِ عنها يجد في قلبه روحاً وطيبا،
ولا تطلق لسانك في كلام يجر عليك أحقاداً وحوبا،
ولا يبرح لسانك كل وقتٍ بذكر الله ريّاناً رطيبا،
وصل إذا الدجى أرخى سدولاً ولا تكن للظّلام به هيوبا،
تجد أجراً إذا أدخلت قبراً فقدت به المعاشر والنسيبا،
وصم مهما استطعت تجده رياً إذا ما قمت ظمآناً سغيبا،

الأخيرة

تباشير



أ. محمد دفع الله*

- إدارة شؤون العاملين تعتبر من الإدارات المتميزة بالجامعة ولأن عملها يرتبط بكل المنتسبين بالجامعة، فهو يحتاج إلى جهد مضاعف مرتبط بالسرعة والدقة و التركيز، واعتقد أنهم يؤدون ذلك بمهارة، إضافة إلى أن إدارة شؤون العاملين من أولى الإدارات التي طبقت نظام الحوسبة، كل ذلك يجعلنا أن نطلب من القائمين على الأمر برد الجميل إليهم وتكريمهم إدارةً وموظفين.

- بدأ العد التنازلي لاجتماع مجلس الأمناء وبكل تأكيد سيتطرق الاجتماع إلى دعم العاملين كما يحدث في كل عام ونسمع أن هناك زيادة ٤٠٪ وأحياناً تصل إلى ٦٠٪ حسب درجة التفاؤل ثم يتلاشى الأمر. رغم الأعباء الكثيرة الملقاة على عاتق مجلس الأمناء إلا أننا نطمع في أن نرى طحناً هذه المرة.

- الإخوة في لجنة إسكان العاملين يبذلون جهداً خرافياً لتحقيق أهداف المشروع والوصول به إلى بر الأمان، لكن المرتب المهترئ أصلاً يخذلنا دائماً أمام مجهوداتهم الجبارة، فمعظم موظفي الجامعة تتراوح مرتباتهم بين ٥٠٠ج إلى ١٠٠٠ج وباقي الحساب معروف، وهذه هي الفئة المستهدفة من المشروع والتي بدأت تحس بالإحباط تجاه المشروع . القائمون على أمر المشروع مع ذوي اليد الطولى من أبناء الجامعة لا تعوزهم الحيلة في إيجاد البدائل حتى تنفك أسارير الناس.

- إذا نظرت إلى تفاصيل مرتبك تكاد تموت من الغيظ فما كان يصلح قبل سنوات ما زال يعتقد المشرعون انه صالح لهذا الزمان أيضاً فعلاوة الزواج ١٥ج وعلاوة الطفل ٥ج وعلاوة الماجستير٣٥ج ، هل هناك ما يشجع على الزواج أو الإنجاب أو الدراسة، ولو استقبلت من أمري ما استدبرت لسلكت طريقاً آخر والله المستعان .

ومع السلامة

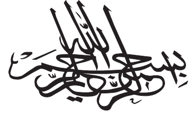
سكرتير التحرير


المؤتمر العالمي للقرآن الكريم
قـ14ـرن
THE HOLLY QUR'AN: INTERNATIONAL CONFERENCE

كلمة العدد



رئيس التحرير



﴿صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتْقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ﴾ (٨٨) النمل

مجلة ربع سنوية تصدر عن إدارة الجودة وترقية الأداء - العدد العاشر - ١٤٣٦ هـ - ٢٠١٥م











تنبيه: هذه الإصدارة تحتوي على آيات قرآنية يرجي الاهتمام بها...

مِن مُحتويَـاتِ العِددِ





أ.هالة حمد عثمان الزبير
كلية دراسات الحاسوب

جودة الخدمات بالجامعة.. الطريق إلى الحكومة الإلكترونية

■ بذلت الدولة جهداً كبيراً فى الآونة الاخيرة فى تفعيل مشروع التحصيل الإلكترونى وذلك بحوسبة أورنيك ١٥ في اطار تحقيقها للحوكمة الإلكترونية وقامت بتدريب عدد كبير جدا من محاسبي الوزرات المختلفة وتمليكهم لأجهزة هواتف ذكية لضمان تقديم أفضل الخدمات.

وانطلاقاً من رسالة الجامعة ودورها في خدمة المجتمع وإيمانها بأن الجودة أساس البناء السليم للحكومة الإلكترونية فقد قامت الجامعة ممثلة فى كلية دراسات الحاسوب وفي اطار شراكة ذكية مع المؤسسة الشبابية لتقانة المعلومات بتدريب حوالي ٤٥ متحصلا ومحاسباً قادمين من ولايات السودان المختلفة على كيفية التحصيل الإلكترونى.

وما تبذله الجامعة من جهد في حوسبة العمل الإداري، والأكاديمي، لا ينفصل عن الحكومة الالكترونية، التي تنتظم البلاد باعتبارها منظومة تشمل كل مؤسسات الدولة، ومن هنا نقدم هذه المعلومات، علها تسهم في فهم مغذي الحكومة الالكترونية، وضرورة الإسراع، وبذل المزيد من الجهد في إدخال جميع برامج الجامعة وأنشطتها لنواكب التطور التقني محلياً وعالمياً.

والهدف الأساسي من هذا التطور، تقليل زمن الوصول إلى المعلومات، وتسهيل التواصل بين الناس، بعيداً عن هاجس الجغرافيا، فظهرت عبارة «العالم قرية صغيرة»، وانتشرت مؤخرا التلفونات الذكية، فأصبحت مستخدمة عند كل شخص حتى في أكثر البلدان فقراً، مما دعا الشركات المصنعة، إلى مزيد من الابتكار في البرامج والتطبيقات، وتبارت الشركات فيما بينها لجذب أكبر عدد من المستخدمين من خلال أجهزتها المتطورة.

وسنتناول في هذا المقال مفهوم الحكومة الالكترونية، وأهدافها، ومراحل تطبيقها، كما سنستعرض تصنيف الدول، التي طبقت هذا المفهوم، وأخيراً نناقش تجربة السودان في تطبيق الحكومة الالكترونية، مع تقديم بعض النماذج لخدمات الحكومة الالكترونية، التي استخدمت حديثاً، كالتقديم الالكتروني للجامعات، التقديم للحج والعمرة، وآخر هذه الخدمات هو التحصيل الالكتروني.

مفهوم الحكومة الالكترونية:

ورد في تعريف البنك الدولي عام ٢٠٠٥م أن الحكومة الالكترونية، هي: عملية استخدام المؤسسات لتكنولوجيا المعلومات، (مثل: شبكات الانترنت، وشبكة المعلومات العريضة وغيرها) والتي لديها القدرة على تغيير، وتحويل العلاقات مع المواطنين، من الوصول للمعلومات، مما يوفر مزيداً من الشفافية، وإدارة أكثر كفاءة للمؤسسات.

ومن خلال ما سبق من تعريف، يتضح ما يلي: لا تقتصر الحكومة الالكترونية، على استخدام تكنولوجيا المعلومات، لتقديم الخدمات للمواطنين، إنما هي فكر متطور، يعيد صياغة المؤسسات بشكل جديد، له أبعاده الإدارية والاجتماعية والسياسية، كما أنها لا تقتصر على تقديم خدمات الكترونية للمستفيدين، وإنما تمثل أساليب الكترونية لإنجاز كافة الأعمال التي تتم داخل وخارج المؤسسات(مريم حسين، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية،٢٠١٣م).

وتهدف الحكومة الالكترونية في جوهرها إلى جودة الخدمات المقدمة من جهة الحكومة من خلال:

رفع مستوى الكفاءة، والفعالية للعمليات، والإجراءات داخل القطاع الحكومي. ويمكن أن يتم ذلك عبر الدقة في إنجاز الوظائف المختلفة تقليل التكاليف الحكومية، وذلك عن طريق تحسين، وتطوير، وهندسة إجراءات الأعمال.

رفع مستوى رضا المستفيدين عن الخدمات، التي تقدم لهم، وهو من أهم أهدافها، ويتم من خلال تسهيل استخدام الخدمات الحكومية، تقليل الوقت المستغرق في حصول المستفيد على الخدمة التي يحتاج إليها.

ولتنظيم وتوجيه عمل الحكومة الالكترونية، حسب القطاعات المختلفة، صنفت إلى عدة أنواع، لكل نوع أهداف محددة، ووسائل تطبيق مختلفة، وخدمات موجهة لكلٍ حسب قطاعه. وهذه القطاعات هي: من الحكومة إلى المواطنين، ومن الحكومة إلى الحكومة، ومن الحكومة إلى رجال الأعمال (الموردين).

مراحل تطور الحكومة الالكترونية:

هناك عدد كبير من الدراسات، التي بحثت في مراحل تطبيق الحكومة الالكترونية، حسب كل دولة، واختلفت بعض مسمياتها، ولكن تشابهت في فكرتها، ويمكننا إيجازها في المراحل الأولية التالية:

مرحلة دخول تقنية الحاسب الآلي مجال التطبيقات الإدارية المختلفة، وهي تسهل عمل الموظف العادي، دون الحاجة إلى التنقل أو السفر.

مرحلة نمو القاعدة المعلوماتية وأتمتة بعض الخدمات.

وأخيراً ظهور شبكة المعلومات الدولية، والتي تمرحلت أيضاً من إعداد الرقم المتسلسل، أو المفهرس، إلى التفاعل من خلال توسيع المشاركة المدنية، مروراً إلى ربط الأجهزة الحكومية الداخلية، بموجهات وأخيراً ربط كل المؤسسات الحكومية مع بعضها البعض.

متطلبات بناء الحكومة الالكترونية:

إن تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية، الذي يتيح للمواطن أن يتعامل مع الإنترنت، بدلاً من الموظف العام التقليدي، يستلزم إحداث تغييرات كثيرة واسعة، تشمل جودة شاملة في نوعية العاملين، والأجهزة المستخدمة، وطرق الإجراءات، وذلك لان إدارة الخدمات التي تقدمها الحكومة الالكترونية، من خلال الانترنت لها خصوصيتها ومقوماتها،

التي تختلف عـن الإدارة التقليدية لمثل هذه الخدمات، ولبناء الحكومة الالكترونيـة، تحتـاج إلى مقومـات، وبعضـ المتطلبـات، كـي يكتب لها النجـاح، وتحقـق الأعمـال المنوطة بهـا، وتحقيـق أهدافهـا ومن تلك المقومات:

وجود حاسب آلي:

ليتمكـن موظفو الحكومـة الالكترونية، من ممارسـة مهامهم المنوطة بهم، في نطاق الحكومة الالكترونية، وطلب الخدمة واستخدامها، ويتم ذلك من خلال شبكة الكترونية ترتبط بها تلك الحواسيب، كما أن وجود العنصـر البشـري المدرب جيـداً والواعي بأهمية المشـروع، وتطبيقه، يعتبر مـن أساسيات البناء، فكم من مؤسسـات طبقت المشروع، ثم لم تجد من يعمل عليه، فعادت إلى نظامها التقليدي (حجازي، ٢٠٠٤).

تطوير وتحسين المعاملات الحكومية:

يتطلـب نجـاح تطبيـق استراتيجيـة الحكومـة الالكترونيـة، إجـراء التغيـيرات التنظيميـة، وتطبيق مفاهيـم الجودة الشاملـة، في الإدارة التقليديـة، مـن تقليـل الإجـراءات الإداريـة والمعامـلات الورقية غير الضرورية، وتحديد المعامـلات المطلوبة بدقة لكل إجراء، وذلك بسبب أن تطبيقـات الحكومة الالكترونية، تتطلب المرونـة والسرعة في اتخاذ القرارات.

تمكـين المواطنين مـن التعامل مع الحكومة الالكترونيـة، وزيادة نسبة الوعي لديهم:

وذلـك بأن يكـون لدى المواطن الحاسـب الآلي، وعلـى دراية ومعرفة بطـرق التعامـل مع الحكومـة الالكترونية، مما يترتب علـى المؤسسات التعليمية، مسؤولية تطوير مناهج وتقنيات التعليم، بما يتفق ومعطيات العصـر الالكـتروني، كمـا يتطلـب زيـادة الوعـي، وثقافـة المواطنين، وتقبلهـم لاستخـدام الحكومـة الالكترونيـة، وذلك بإطـلاق عدد من الدورات التدريبيـة لموظفي المؤسسات الحكوميـة، قبل دخولها الكامل في الحكومـة الالكترونية، وحملات إعلانيـة في الوسائط المختلفة، قبل إطـلاق أي خدمة لتعريف المواطنين بكيفية استخدامها، بالإضافة إلى استخـدام واسع وكبير للانترنت، وضمان أن تكون خدمته ٢٤ ساعة في اليوم.

وممـا سبـق نجـد أن تطبيق مفاهيم الجـودة الشاملـة، من تحسين الخدمـات التقليدية نفسها، وتحسين خدمات الانترنت، وزيادة الوعي، والتركيـز علـى التدريـب للموظفـين والمواطنـين، على حد سـواء، هو الطريق الوحيد لبناء مؤسسة الكترونية.

تجارب الدول في تطبيق الحكومة الالكترونية:

بـدأت دول العالم المختلفة في تطبيـق الحكومة الالكترونية، منذ بداية إطلاق الفكرة، ونرى أن الدول الكبرى كانت الأسرع في التطبيق، وذلك لأن البنيـة التحتية لتلك الدول كانت جاهزة، تسمح بتطبيق مباشر من أتمتـة للأعمـال، والتخلص مـن المعاملات الورقيـة، وتحديد وتبسيط الإجراءات، رغم ذلك لم يتم تطبيق كامل للحكومة الالكترونية في تلك الدول، إلا قبل سنوات قليلة.

أمـا في الدول العربية، فقد تأخـر التطبيق، وذلك بسبب نظم الحكم، كمـا أن أتمتة الأعمـال الإداريـة. لم تكن موجودة، وكانـت الحكومات التقليديـة تعانى مـن كثرة الإجـراءات الإدارية، وفي الـدول الإفريقية نجـد أن مشاكل الحروب الأهليـة، وعدم استقـرار الأنظمة الحاكمة، وكـثرة الانقلابـات العسكرية، كان لـه دور أيضاً في تأخـر التطبيق فى معظم دول القارة .

وقـد درجت هيئـة الأمم المتحـدة على إصـدار تقرير سنـوي، يوضح ترتيب الدول حسب مؤشر الحكومة الالكترونية، والذي يحدد استخدام الحكومـة الالكترونيـة كأداة تـؤدى إلى وصـول المعلومـات، وتقـديم الخدمات الحكومية إلى الجمهور، بصورة سهلة.

ونلاحـظ أن كوريا الجنوبية حافظت على صدارتها، منذ العام ٢٠١١، وتعـد تجربة سنغافـورة تجربة رائدة، وبها الكثير مـن الدروس، للدول التي تريد الانطلاق نحو الحكومة الالكترونية، إذ بدأت التجربة في عام ٢٠٠٠ وتطـورت بشكل ملحوظ خلال السنوات الماضية، بسبب تطبيقها لمفاهيـم الجودة، إذ كانت تعانى من أمية تقنية كبيرة، مما دفع الدولة لوضـع برنامج تدريب لحوالي ٤٠٠ ألف فـرد سنوياً، للنهوض بمشروع بوابة المواطن الالكتروني.

الحكومة الالكترونية في السودان:

بدأت فكـرة الحكومة الالكترونية، من خلال ورقـة مبدئية، قدمت في مؤتمـر الشبكـة القومية للمعلومات، في يوليـو ١٩٩٢م ونشرت في مجلة الدراسـات الاستراتيجيـة، وأدى النقاش حولهـا إلى إنشـاء الشبكة القوميـة للمعلومـات، والذي بذل جهداً حثيثاً لتحقيـق المشروع، وتطور إلى المركـز القومي للمعلومـات، إلا أن المشروع واجه بعض التعثرات في نهاية التسعينات، وكذلك لم تستفد الحكومة من الدعم الأجنبي، مثل: مشـروع الأمم المتحـدة الإنمائي، لظرف البلاد في تلـك الفترة، إلا أن المشـروع نهض مرة آخرة، في صورة خدمات شبه متكاملة، وهى مرحلة التكامل العمودي، إذ عمدت معظم الوزارات، إلى إنشاء موقع يضم كل المؤسسـات التابعة لها، وبدأت بتقديم خدمات معلوماتية فقط، وكذلك فعلت بعض الولايات، والمحليات المختلفة.

مثال: محلية شـرق النيل، والتي دشنـت مشروعها الخاص بالحكومة الالكترونيـة العـام ٢٠١٤، كأول محليـة علـى مستـوى القطـر تطبـق المشروع، قبل أن ينضم لاحقاً إلى مشروع بوابة السودان الالكترونية.

جدول يوضح ترتيب الدول في العام ٢٠١٤ م

المرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة
الدولة	كوريا الجنوبية	استراليا	سنغافورة	فرنسا	هولندا	اليابان	الولايات المتحدة

ترتيب بعض الدول العربية، والدول الإفريقية، لمؤشر الحكومة الالكترونية حسب تصنيف الأمم المتحدة للعام ٢٠١٤:

المرتبة	١٨	٣٢	٣٦	٤٤	٤٨	١٣٦	١٥٠	١٥٤	١٧٤	١٧٧
الدولة	البحرين	الإمارات	السعودية	قطر	عمان	الجزائر	اليمن	السودان	موريتانيا	جزر القمر





الخدمات الالكترونية:

نجد أن هناك عدداً من الخدمات الهامة، والتي قدمت خلال العام الماضي والعام الحالي، وقد قدمت هذه الخدمات من جهات مختلفة، ولكل جهة موقعها الالكتروني المنفصل من الجهة الأخرى، وذلك قبل تدشين بوابة السودان الالكترونية، تحت إشراف المركز القومي للمعلومات، الذي يحتوى موقعه الالكتروني على تقرير شامل، يوضح خطوات تطبيق المشروع، وسنستعرض أهم هذه الخدمات:

أ . خدمة التقديم للجامعات في العام الماضي ٢٠١٤:

صدر القرار من وزارة التعليم العالي، والبحث العلمي، بتطبيق خدمة التقديم الالكتروني للجامعات في العام ٢٠١٤، وقد نفذ القرار فعلاً بعد تأكيدات من مركز المعلومات بالوزارة، اكتمال الجوانب الفنية والتقنية للمشروع، إلا أنه وخلال مرحلة التقديم واجه البرنامج الكثير من الانتقادات، من قبل الطلاب وأسرهم، مثل: عدم وضوح خطوات التقديم، وبطء الخدمة، وتوقفها في بعض الأحيان، أثناء عملية ملء الاستمارة، وكذلك تسديد الرسوم عبر البنوك. وتصاعدت هذه الانتقادات بعد ظهور نتيجة القبول، إذ فقد عدد من الطلاب مقاعدهم، بسبب أخطاء في التقديم، كما أدى عدم انتشار حملات إعلانية توعوية، تعرف بالخدمة، وكيفية استخدامها من قبل المواطن إلى ظهور هذا الخلل في المشروع، بالإضافة إلى الإعلان المتأخر عن الخدمة.

وبعد المراجعات البسيطة، شهدت الخدمة هذا العام تطوراً ملحوظاً، وتداركت خلل العام الماضي، وحصلت على نسبة رضا كبيرة من مستخدمي الخدمة.

ب . التقديم الالكتروني للحج والعمرة:

أطلق المشروع في بدايته، عبر موقع الحج والعمرة، وتم الإعلان عنه قبل وقت طويل، وصاحب ذلك حملات إعلانية تعليمية للمواطنين، عن خطوات التقديم كاملة، مما أدى إلى نجاح المشروع.

بوابة حكومة السودان الالكترونية:

أعلنت وزارة العلوم والاتصالات، أن بوابة حكومة السودان الالكترونية، والذي يشرف عليها المركز القومي للمعلومات، الزى بذل جهود كبيرا ولسنوات طويلة، حتى رأى هذا المشروع النور في ٢٠١٥/٦/٣٠م، أعلنت أنها تعتبر الواجهة الرئيسية لحكومة السودان، والمعبر الأساسي لجميع الخدمات الالكترونية التي تقدمها المؤسسات الحكومية، وهي عبارة عن موقع الكتروني يجمع المعلومات من مصادر متعدّدة، بطريقة موحدة، فبوابات الحَوْكمة الالكترونيّة، هي القناة الأكثر شهرة لتقديم الخدمات الحكومية، عبر الانترنت وتقوم بتسهيل التعامل بين الأفراد والشركات والمؤسسات، وتتوافر بها المعلومات الأساسية عن السودان، وكل ما يحتاجه المواطنون، والزوار وقطاع الأعمال من معلومات، وخدمات مصنفة حسب احتياجات زائر البوابة، وعبرها يتم تحصيل رسوم الخدمات، بواسطة منصة الدفع المُوَحد المعروفة باسم سداد (esudan.gov.sd)، وتشمل الخدمات التي تشملها البوابة، الخدمات التي تقدمها البوابة، وتتمثل في تقديم معلومات متكاملة عن السودان بشكل عام، وتشمل كذلك "دليلا للخدمات" لمساعدة الأفراد في الوصول إليها.. كما توفر مجموعة ضخمة من الخدمات الالكترونية، التي وفرتها أساساً الدوائر الحكومية، مثل: الخدمات الصحية، خدمات التعليم، خدمات الدفع الالكتروني، والخدمات التجارية.

وبعد ... نأمل أن يحرز السودان مراكز متقدمة، في التصنيف القادم، لتطبيق الحكومة الالكترونية، وذلك بعد تدشين بوابة حكومة السودان الالكترونية، وهي بلا شك إنجاز حقيقي، يعكس تطور التكنولوجيا، والتقانة في السودان. كما نأمل أن تسهم الجامعة في إنجاح هذا المشروع، باستقطاب المعنيين، وتدريبهم داخل الجامعة، وكذلك بتجويد حوسبة العملية التعليمية، والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع.

أخبـــار ومناشـــط

إعداد:
د. محمد دفع الله محمد
أ. عز الدين علي عبد الله

دورة إعداد الكوادر الوسيطة للمواقع القيادية

تفقد البروفيسور كمال محمد عبيد مدير الجامعة سير تنفيذ الدورة التدريبية التي استهدفت الكوادر الوسيطة للمواقع القيادية بالجامعة والتي نفذتها إدارة الجودة وترقية الأداء بالتعاون مع مركز الفدرالية للبحوث وبناء القدرات في الفترة من ١٧-١٩/أغسطس٢٠١٥م بقاعة الجودة.

وخاطب البروفيسور حاتم عثمان محمد خير نائب المدير للشؤون الادرية والمالية افتتاح الدورة مؤكداً على اهمية التدريب في تطوير العمل الاداري بالجامعة.

وقام الدكتور سمير قرشي محمد نائب المدير للشؤون العلمية والثقافية في ختام الدورة بتوزيع الشهادات على المتدربين، كما خاطب حفل الختام الدكتور ابراهيم الخضر عميد شؤون الطلاب مبيناً أهمية التدريب لجميع الفئات العاملة مهما اختلفت اعمارهم وسنين خبرتهم وذلك لمواكبة المستجدات والتطور في العمل الاداري وتبادل الخبرات وتقوية التواصل بين العاملين.

كما خاطب حفل الختام البروفيسور عمر احمد سعيد رئيس إدارة الجودة مقدماً شكره لمركز الفدرالية ومشيداً بالتفاعل الذي وجدته الدورة من قبل المتدربين متمنياً ان يصب ذلك في ترقية الاداء بالجامعة.

يذكر ان الدورة حاضرها كل من الدكتور احمد النقشبندي والدكتور حافظ العمري وهما من الخبراء المعتمدين في مجال التدريب الاداري بمشاركة (٢٨) من القيادات الوسيطة بالجامعة حيث نال المتدربون معارف في السلوك الانساني، ومفهوم القيادة ومهاراتها، والذكاء العاطفي، والشخصية القيادية، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات وغيرها من المعارف المتبوعة بتطبيقات عملية.















جامعة إفريقيا العالمية تشارك بأوراق علمية في المؤتمر الرابع للغة العربية

■ شاركت جامعة إفريقيا العالمية في المؤتمر الرابع للغة العربية الذي انعقد في دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة في الفترة بين ٥- ١٠/مايو ٢٠١٥م.

وجاءت مشاركة الجامعة من خلال تقديم ورقتين علميتين، حملت الاولى عنوان "دور جامعة إفريقيا في نشر اللغة العربية في إفريقيا" قدمتها الدكتورة آمال موسى عباس من معهد اللغة العربية. كما تحدثت الورقة الثانية عن "إشكالية البحث العلمي في الدراسات اللغوية"، والتي قدمتها الدكتورة آمال موسى عباس مشاركة مع الأستاذة فائزة محمد يعقوب من معهد اللغة العربية.

هذا وقد وجدت الورقتين قبول جيد من قبل المؤتمرين، خاصة الورقة التي تحدثت عن دور الجامعة في نشر اللغة العربية، حيث أشاد الجميع بالدور الرائد التي تقوم الجامعة به، وقد تميز المؤتمر بحضور متميز من خريجي جامعة افريقيا العالمية مما أعطى الورقة بعداً عملياً اضافة لبعدها العلمي.

كما أشارت الورقتين للدور الذي يقوم به مركز يوسف الخليفة أبوبكر في نشر اللغة العربية، وقد وجدت هذه الجزئية تأكيداً من الحضور خاصة رئيسة اللجنة العليا المنظمة للمؤتمر، الذي بين إسهامات الجامعة من خلال هذا المركز في كتابة اللغات الإفريقية بالحرف العربي.

وفي ذات السياق وجدت سلسلة جامعة إفريقيا للثقافة الإسلامية إشادة خاصة، وأكدت العديد من المؤسسات رغبتها في الحصول علي هذه السلسلة.

جامعة إفريقيا العالمية
مركز يوسف الخليفة لكتابة اللغات بالحرف العربي
تقرير توثيقي مصور عن أنشطة المركز
حتى العام ٢٠١٥م
جامعة إفريقيا العالمية
مركز يوسف الخليفة لكتابة اللغات بالحرف العربي
YOUSIF ALKHALIFA

مشاركة الجامعة في اللقاء التفاكري الأول لسنة ٢٠١٥م لوحدات الجودة بمؤسسات التعليم العالي

■ شارك الدكتور محمد دفع الله محمد يوسف رئيس وحدة الجودة المكلف ممثلاً لإدارة الجودة وترقية الأداء بجامعة إفريقيا العالمية في اللقاء التفاكري الأول لرؤساء وحدات الجودة بالجامعات السودانية للعام ٢٠١٥م، والذي نظمته الهيئة العليا للتقويم والجودة بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وذلك في الفترة من ١٤ -١٦/ يونيو٢٠١٥م بجامعة بحري بالكدرو تحت رعاية الدكتورة سمية أبو كشوة وزيرة التعليم العالي والبحث العلمي.

وثمنت وزيرة التعليم العالي في إفتتاح جلسات اللقاء الجهود التي تقوم بها الهيئة العليا للتقويم ووحدات الجودة التابعة لها في ترقية وتجويد العمل بالجامعات مؤكدةً على دعم الوزارة لتلك الجهود، وأنها ستعمل على تطوير الهيئة العليا للتقويم ورفدها بالخبراء مبينةً أن العبء الأكبر في مجال التقويم الذاتي يقع على عاتق الجامعات نفسها. وقالت أن الوزارة تسعى الى التقويم البرامجي باعتباره المطلوب في التصنيفات العالمية كما أنه أصعب من التقويم المؤسسي.

كما خاطب الجلسة الإفتتاحية البروفيسور أيوب آدم مدير جامعة بحري مرحباً بالسيدة الوزيرة وبالحاضرين، متمنياً نجاح الملتقى معلناً عن إنطلاقة التقويم المؤسسي بجامعة بحري.

من جهة أخرى هنأت الدكتورة خالدة محمد كامل رئيسة الهيئة العليا للتقويم و إنابة عن وحدات الجودة بالجامعات السيدة الوزيرة على تجديد ثقة السيد رئيس الجمهورية وإعادة تكليفها بمهام الوزارة متمنيةً لها السداد والتوفيق. وأشارت رئيسة الهيئة على البرامج التي تقوم بها الهيئة في تطبيق معايير الجودة والتقويم بالجامعات، حيث بدأ تنفيذ دليل التقويم بجامعة شندي وسيتم اختيار ثلاث جامعات أخرى، وبعد إجراء التحليل سيتم تطبيقه على بقية الجامعات تباعاً.

وانطلقت جلسات اللقاء الذي استمر لمدة ثلاثة أيام، وقدمت في اليوم الأول جلستي عمل، الأولى بعنوان "دور الجودة في تطوير التعليم العالي" قدمها الدكتور علي حمود علي من كلية التربية بجامعة الخرطوم. والجلسة الثانية بعنوان "السمات العامة لدليل المعاير الوطنية لضمان الجودة بمؤسسات التعليم العالي" قدمها الدكتور زين العابدين حسن محجوب مدير إدارة الجودة والتطوير بجامعة بحري.

وفي اليوم الثاني أقيمت جلسة العمل الاولى بعنوان "التقويم الذاتي لمؤسسات التعليم العالي" قدمها البروفيسور عبدالباقي عبد الغني خبير الجودة بوزارة التعليم العالي. وخصصت بقية جلسات اللقاء في يوميه الثاني والثالث لإستعراض بعض النماذج من تجارب وحدات الجودة والتقويم بالجامعات.

وقدم الدكتور محمد دفع الله محمد يوسف رئيس وحدة الجودة، في اليوم الثاني للقاء، تجربة إدارة الجودة وترقية الأداء حيث قدم نبذة تأريخية عن جامعة إفريقيا العالمية وخصوصية رسالتها وأهدافها في نشر الدعوة الإسلامية، موضحاً أن إدارة الجودة تجد رعاية خاصة من البروفيسور كمال محمد عبيد مدير الجامعة ونوابه. وقام رئيس وحدة الجودة بسرد الأنشطة التي قامت بها إدارة الجودة في الفترة الماضية وخططها لهذا العام ٢٠١٥م.

وقد وجدت تجربة جامعة إفريقيا في الجودة الإشادة من الحاضرين وأنصبت نقاشاتهم في آلية تنفيذ تلك الأنشطة بحجمها الكبير وكانت الإجابة من ممثل الجامعة في تفهم الادارة العليا لبرامج الجودة، إضافة الى خبرة البروفيسور عمر أحمد سعيد رئيس إدارة الجودة في مجالات الجودة وترقية الأداء، والتعاون الكبير الذي تجده إدارة الجودة من عمداء الكليات ورؤساء الوحدات الإدارية والعاملين بالجامعة في تنفيذ مناشط الجودة.

كما أشاد اللقاء بمجلة الجودة التي تم توزيع نسخ منها على الحاضرين مطالبين بضرورة إرفادهم بنسخ منها حال صدورها، وأكد دكتور محمد دفع الله بأن أبواب المجلة مفتوحة لكل المشاركات التي تحقق أهداف المجلة باعتبارها وسيلة لنشر ثقافة الجودة في محاور التعليم العالي المختلفة مقدماً شكره للجميع على ما وجدته جامعته وإدارتها من الثناء مقدماً الدعوة للمشاركين لزيارة الجامعة ومعاينة التطور الذي حدث فيها على أرض الواقع.

هذا وقد ختم اللقاء التفاكري بمجموعة من التوصيات حول بذل المزيد من الجهد في مجال التقويم الذاتي بالجامعات باعتبار أن الوزارة تخطط في المرحلة المقبلة لإكتمال برامج التقويم الذاتي بالجامعات تهيئةً للتقويم الخارجي.



تقويم الطلاب من منظــــور الجودة والاعتماد الأكاديمي

إعداد:
د.محمد دفع الله محمد يوسف
رئيس وحدة الجودة المكلف

انقضى العام الدراسي (٢٠١٤م - ٢٠١٥م) بجلوس الطلاب إلى إمتحانات الفصول الزوجية لتقويم حصيلتهم المعرفية وفق ما تلقوه من المناهج التعليمية، ويبقى السؤال هل هذه الإمتحانات أداة حقيقية لقياس مستوى الطلاب بما يؤهلهم لدخول سوق العمل والمنافسة الخارجية؟

فقد شهد التعليم بصورة عامة حركة اصلاح جذرية تتمثل في إدخال مفاهيم جديدة مثل مفهوم التقويم المتعدد أو التقويم البديل، ومفهوم معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي لتحقيق التميز لدى الخريج الجامعي الذي يسمح له بمواجهة التحديات التي يفرضها القرن الواحد والعشرين.

وقد جاءت هذه الإصلاحات، نتيجة لتغير مفهوم التعلم من المفهوم التقليدي السلوكي، الذي يتخذ فيه المتعلم موقفاً سلبياً من العملية التعليمية، إلى المفهوم البنائي المعرفي الحديث، الذي يتخذ فيه المتعلم موقفاً ايجابياً وديناميكيا في العملية التعليمية. وقد استدعى هذا الإصلاح إعادة النظر في عملية التقويم التقليدية، التي تكتفي باختبارات الورقة والقلم، واختبارات الصح والخطأ، التي لا تقيس إلا المعارف والمستويات الدنيا من التفكير. لتشمل كل مرافق المؤسسة التعليمية، كتقويم تعلم الطالب، وتقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، والمناهج، والمواد التعليمية، والمناخ التعليمي، والنشاطات الطلابية، والخدمات الطلابية، والمرافق والتجهيزات، والمختبرات، والمكتبة، والتنظيم داخل المؤسسة، والإدارة وغيرها، فضلاً عن ربط التقويم بالواقع، وبمدى قدرة الطالب واستعداده، على أداء مهام فعلية في الحياة المهنية. وأصبح التقويم بهذا المفهوم، عملية يتم من خلالها العمل على التحسين، والتطوير المستمر، لمؤسسات وبرامج التعليم العالي، وربطها بالواقع، وذلك من خلال عمليتي التقويم الذاتي، والتقويم الخارجي للمؤسسة، وبرامجها التعليمية.

نعترف بأن هناك جهودً تبذل في إصلاح التعليم العالي، ولكنها جهود دون المستوى المطلوب، وذلك لكونها تطبق دون وجود نظرة شاملة للتطوير، فضلاً عن أن المقررات والمناهج يغلب عليها الجانب النظري، إضافة إلى قصور النظام التعليمي عن الاهتمام بالطالب، من حيث ميوله ومواهبه وقدراته، وعدم فاعلية وسائل تقويم الطلبة.

ومن هنا فإن هناك ضرورة لتبني سياسة علمية جريئة، وشُجاعة

لإحداث تغييرات جذرية في سياسة التعليم الجامعي، لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين. نظرا إلى أن عملية التقويم بصورة عامة، وتقويم الطلاب بصورة خاصة، تعد من العناصر الأساسية في الجودة الشاملة للنظام التعليمي عامة، والتعليم العالي خاصة، فإن الإصلاحات التي تجري في العقود الأخيرة حول الجودة، والاعتماد بالتعليم العالي تركز على تقويم النواتج التعليمية. لذلك شهدت وما زالت تشهد عملية التقويم تطورات هامة، نجم عنها تغييرات جذرية في مفهوم، وأساليب، وأغراض، ووظائف، وخصائص التقويم، أدت إلى ظهور ما يصطلح عليه الآن بالتقويم البديل، أو التقويم المتعدد، أو تقويم الأداء.

وخلاصة القول إن الإصلاحات الحديثة، التي تتمثل في معايير الجودة، والاعتماد، وكذا التقويم البديل، جاءت نتيجة للانتقادات الكثيرة، التي وجهت للتقويم التقليدي. نوجزها فيما يلي:

١. يقدم صورة ضيقة وسريعة عن تعلم الطلبة، فهو لا يبين ما يستطيع أن يقوم به الطلبة في الحياة العملية.

٢. يقدم المعلومات عن تقدم الطلبة في شكل درجات، و يقتصر على مقارنه الفرد بغيره، وإهمال معيار التقويم، الذي يتحدد في الهدف التعليمي، والذي لابد أن يحققه الطالب.

٣. مضمونه بشكل عام يتركز في قياس قدرة المتعلمين، على التذكر والاستيعاب، وقليلا جدا ما يهتم بقياس المستويات العليا للتعلم، كالتفكير، والتحليل، والتقويم، وحل المشكلات.

٤. نادرا ما يركز على قياس مستوى تقدم الطلبة في المجالات الوجدانية، والنفس حركية والاجتماعية.

إضافة إلى ذلك، فإن هذا النظام التقويمي، قاصر عن إعطاء مؤشر حقيقي عن سير العملية التعليمية، فالتغذية الراجعة الجيدة مفقودة، إضافة إلى وجود نقص كبير في المعلومات المستمرة، المتعلقة بمتابعة تقدم الطلبة.

لهذه الأسباب وغيرها، رأى المربون، والسياسيون، ضرورة استحداث نظام جديد للتقويم التربوي، يستطيع أن يحقق معايير الجودة، والاعتماد والتميز، فكان ذلك التقويم التربوي البديل.

مفهوم التقويم التربوي البديل: Alternative Evaluation

ليس هناك اتفاق على تعريف التقويم التربوي البديل، لكن هناك اتفاق على مفهومه وأغراضه. يقوم مفهوم التقويم البديل على الافتراض القائل، بأن المعرفة يتم تكوينها وبنائها بواسطة المتعلم، وليس بواسطة المعلم، وأن دور المعلم هو تيسيري أكثر مما هو تلقيني، وبالتالي فإن الهدف الأساسي هو تقديم صورة متكاملة، عن المتعلم بما فيها من معارف، ومهارات واتجاهات، ومدى قدرته على توظيف ما تعلمه في المواقف العملية، وذلك باستعمال مجموعة من البدائل، التي تقيس الأداء الحقيقي للطالب، وليس مجرد التحصيل القائم على اختبارات الورقة والقلم.

تتعدد التعاريف بتعدد علماء التقويم، فمنهم من يركز في تعريفه على الأساليب، أو الأدوات المستعملة في عملية التقويم، مثل: تعريف Birenbaum and Dochy، حيث يعرفان التقويم البديل بأنه مجموعة من الأساليب والأدوات، التي تشمل مهام أدائية أصيلة أو واقعية، ومحاكاة وملفات أعمال، وصحائف ومشروعات جماعية، ومعروضات، وملاحظات، ومقابلات وعروض شفهية، وتقويم ذاتي وتقويم الأقران، وغير ذلك.

وهناك من يركز على محتويات عملية التقويم، كما الحال بالنسبة لميلز (Mills) ، الذي يعرفه بأنه نمط من أنماط العمليات الاختيارية، يتطلب من المتعلم أداء مهمة معينة بدلاً من اختيار إجابة، من قائمة من بدائل معطاة. فمثلا: قد يطلب منه تفسير أحداث تاريخية، أو صياغة فروض علمية، أو حل مسائل رياضية، أو التخاطب بلغة أجنبية أو إجراء بحث في موضوع معين.

وفريق ثالث يركز على الأهداف، التي تسعى عملية التقويم تحقيقها مثل: تعريف كلهانkelaghan ، الذي ينص على أن التقويم هو عملية الحصول على المعلومات، التي تستعمل في اتخاذ القرارات التربوية حول الطلاب، وإعطائهم التغذية الراجعة حول مدى تطورهم، وجوانب القوة والنقص لديهم، وكذا إصدار الحكم حول مدى فعالية العملية التعليمية، وملاءمة المنهج، وإعلام سياسة التعليم.

ويمكن هنا استخلاص تعريف شامل للتقويم، بأنه "العملية التي تعتمد على قياس الأداء في المهام الحقيقية، باستعمال عدة أساليب ومقاييس، مثل: الملاحظة، والاختبارات، والتقويم الذاتي، وتقويم الأقران، والحقائب التعليمية، وملفات الأعمال، وغيرها. ويمكن استخلاص عدة خصائص من هذه التعاريف منها:

١. يركز على تقويم الأداء الفعلي، أو ما يسمى "العملية و المخرجات" Process and product أي ماذا يستطيع الطالب أن ينتج، وكيف يفعل ذلك؟ وهذا من خلال ما تعلمه من معارف ومهارات واتجاهات وقيم. وهذا يعني أن التقويم يتجاوز مجرد الإجابة عن مجموعة من البدائل، كما هو الحال في اختبارات الصح والخطأ، إلى ما هو أعمق من ذلك. إنه الانتقال من السؤال ماذا يعرف؟ إلى السؤال ماذا يستطيع أن يفعل بما يعرف؟

٢. انه يقوم بتقويم مجال واسع من أنواع الأداء، أو القدرات ومهارات التفكير العليا، كالتحليل والتركيب والنقد والتقييم، وحل المشكلات، وابتكار الأشياء وتنفيذها.

٣. ولتحقيق النقطة السابقة، يعتمد التقويم البديل على التنوع في أساليب التقويم، كالتقويم الشفوي والسمعي، والكتابي، والعملي، وهذا باستعمال عدة فنيات، مثل الملاحظة، والاختبارات، والتقويم الذاتي، وتقويم الأقران، والحقائب التعليمية، وملفات الأعمال، وغيرها.

٤. أنه يوفر تغذية راجعة لكل من الطالب، لتحسين إستراتيجيته في التعلم، وللمدرس لتطوير مهاراته في عملية التدريس، وللمقرر لتطويره وتجديده

٥. توفير تغذية راجعة للإدارة، لتطوير الجوانب التدعيمية للعملية التعليمة، كتوفير الوسائل التعليمية، والمرافق، والتجهيزات، والمختبرات، والمكتبة، وتدعيم المناخ التعليمي، والخدمات الطلابية، والتنظيم داخل المؤسسة والإدارة، وغيرها، وكذا توفير معلومات صحيحة ودقيقة وشاملة، عن الطالب تساعد في اتخاذ القرارات الأكاديمية

التحولات التي أحدثها التقويم البديل

وعلى كل حال فقد أحدث التقويم البديل، تحولات جذرية في فلسفة

التقويم التربوي عامة، وتقويم تحصيل الطلاب وأدائهم خاصة، منها ثلاثة تحولات أساسية هي:

١. التحول من سياسة الاختبارات إلى سياسة التقويم المتعدد.

٢. التحول من اختبار القدرات المعرفية إلى تقويم قدرات متعددة.

٣. التحول من تقويم منفصل إلى تقويم متكامل.

ونرى أن هناك تحولا آخر جديراً بالذكر وهو:

٤. التحول من التقويم الذي يستهدف تحقيق الكفاية، إلى التقويم الذي يستهدف تحقيق الجودة والامتياز.

أهداف التقويم البديل:

إذا كان الغرض الرئيس من عملية التقويم، هو تحسين عملية تعلم الطالب، بما يحقق أهداف البرنامج، ورسالة المؤسسة التعليمية، فإن هناك أهدافا أخرى تستخدم لتحقيق عدة إغراض أخرى، تختلف باختلاف الجهة التي تحتاج إلى نتائج التقويم، مثل: أصحاب القرار، والمعلمين، والطلاب، وأوليائهم ومن بين هذه الأهداف ما يلي:

صياغة السياسات

- المكافآت، والجزاءات، والممارسات، المختلفة.
- تحديد الأولوية ونقاط القوة والضعف في البرنامج.
- تخطيط وتحسين البرامج.
- الحصول على الاعتماد.
- التشخيص وتحديد أداء الفرد ورصد تقدمه ومنح الدرجات.
- تحفيز الطلاب.
- تحديد مسؤولية المؤسسة التعليمية.
- اتخاذ القرارات التعليمية والمهنية.

أساليب التقويم البديل

من مزايا التقويم البديل، الذي يسهم في تحقيق معايير الجودة والاعتماد، أنه يعتمد تقويم الأداء، مستعملا في ذلك عدة تقنيات نستعرضها فيما يلي:

تقويم الأداء: Performance Evaluation :

يعرف تقويم الأداء بأنه مجموعة من الاستراتيجيات، لتطبيق المعرفة، والمهارات، وعادات العمل من خلال أداء المتعلم لمهام معينة، ينفذها بشكل عملي ومرتبط بواقع الحياة، وذات معنى بالنسبة له. كما يعرف أيضاً بأنه إجراء، تستخدم فيه المهمات للحصول على معلومات عن مدى جودة تعلم الطالب، وقدرته على تطبيق ما تعلمه، من معرفة ومهارات في عدة مواد تعليمية، وفي مواقف متعددة، ليظهر أنه قادر على تحقيق هدف تعليمي من خلال الأداء.

ومن أمثلة تقويم الأداء، تقديم عرض شفوي، حول موضوع معين، إعداد مشروع بحث، تلخيص كتاب، إدارة حوار، إجراء تجربة علمية، كتابة مقالة حول موضوع معين ، كتابة تقرير حول حادثة معينة، جمع مصادر من الانترنت وغيرها.

وهناك عدة فنيات لتقويم الأداء منها:

١. التمرينات أو الأسئلة المفتوحة، حول موضوعات تحريرية، مثل: حل مسائل رياضية، أو كتابة مقال.

٢. المهمات الممتدة: كإجراء تجربة، أو بحث، أو إعداد تقرير.

٣. الحقيبة التعليمية: وتحتوى على مجموعة كبيرة من الوثائق، تكون بمثابة أدلة يتم تجميعها عن مستوى معارف، وخبرات المتعلم، ومهاراته، واتجاهاته، وقيمه، واستعداداته، وذلك أثناء عمل هذا المتعلم مع المدرسين، ومشاركته لهم في إنجاز مهام، وأبحاث، وتقارير معملية، أو متابعة ومناقشة الأخبار، والتقارير العلمية، أو عمل أوراق بحثية، ويمكن في ضوء هذه الوثائق تحديد مستوى قدرات المتعلم، حيث يستند إليها في إصدار الحكم بدقة وموضوعية، على مدى تمكن ذلك المتعلم.

٤. المشروعات طويلة الأمد: كإجراء البحوث الميدانية، أو جمع معلومات ميدانية حول موضوع معين، أو تصميم مخطط هندسي، أو تصميم برنامج حاسوب، ويمكن تنفيذ هذه المشاريع فرديا أو جماعيا.

٥. التجارب: مثل: إجراء التجارب المعملية، لدراسة أثر بعض المتغيرات على متغيرات أخرى، أو دراسة نتائج تفاعل متغيرات، أو مواد مع متغيرات، أو مواد أخرى.

٦. المحاكاة: وتشير إلى قيام الطالب بمحاكاة موقف، أو دور معين، كمحاكاة دور الطبيب، أو دور المدرس، أو دور الصحافي، وغيره.

الخلاصة:

في خلاصة هذا الموضوع لا بد أن نشير إلى خطوات تصميم عملية تقويم الأداء، فمن بين أهم الوظائف الاستراتيجية التي يقوم بها التقويم، هي أنه يرسم إستراتيجية التعليم والتعلم، لكل من الأستاذ والطالب. فإذا كان التقويم يقيس مستويات تفكير مختلفة، كالتذكر، والفهم، والاستدلال، والتحليل، والتركيب، والتقويم، وغيرها، فإنه يجعل كلاً من المعلم والطالب يتبنيان استراتيجية قوية في التعليم والتعلم. وبالمثل، فالطالب الذي يتوقع أسئلة تقيس مستوى التذكر فقط، قد يلجأ إلى تبني استراتيجية ضعيفة في التعلم والمراجعة، تعتمد على الحفظ، واسترجاع المعلومات، كما أخذها عن معلمه. فالطالب قد ينجح، ولكن ليس بالنوعية الجيدة، التي تتطلبها معايير الجودة. وهنا يكمن الفرق بين الكفاءة الكمية، والكفاءة النوعية، للنظام التربوي. وعليه ينبغي أن يراعى في تصميم عملية التقويم الربط الوظيفي، بين كل من رسالة الجامعة، وأهداف البرنامج، وأهداف العملية التعليمية، وأهداف التقويم.

يتطلب تصميم تقويم الأداء عدة إجراءات، وخطوات متكاملة، تبدأ في الواقع من أول خطوة، وهي أهداف المقرر، وتنتهي عنده كتغذية راجعة.

المزيد من المعلومات عن هذا الموضوع تجدونها في المراجع التالية:

١.شحاتة، حسن (٢٠٠١): التعليم الجامعي والتقويم الجامعي: بين النظرية والتطبيق،القاهرة، مكتبة الدار العربية للكتاب.

٢.صبري، ماهر والرافع، محب (٢٠٠١)، التقويم التربوي، أسسه وإجراءاته، الرياض، مكتبة الرشد.

٣.عبد الحفيظ سعيد مقدم، الاتجاهات الحديثة في تقويم الطلاب من منظور الجودة والاعتماد الأكاديمي، منشورات جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

■ البروفسور محيي الدين صديق رقم كبير في مجال التدريب الأكاديمي، والمهني يصعب لأحد أن يتجاوزه من خلال إسهاماته الكبيرة في هذا المجال وقد أصبح التدريب جزءاً من حياته ومؤثراً وجدانياً عظيماً في تكوين شخصيته.

هذا الأثر الوجداني، وهو من أهم الأهداف التدريبية في كل عملية تدريب، أكسب أستاذنا الجليل خصائص من الصعب توافرها في إنسان في عصرنا الحاضر من أهمها: حب التدريب، والانفعال به، والسعادة العامرة بتوفيربيئته، هذا فضلاً عن سرعة الاستجابة لأي دعوة في مجال التدريب، مما ينجم عنه المشاركة الإيجابية في عمليته.

بكل خبراته النادرة في إدارة التدريب، وفي عملياته على حد سواء، بما في ذلك قيادته للهيئة القومية للتدريب بالسودان، وبكل هذا التراث والتاريخ التدريبي في السودان وخارجه، وبكل ذلك استطاعت جامعة إفريقيا العالمية أن تضم هذا الرقم التدريبي، بعلمه ومؤلفاته، وتجاربه إلى هيئة تدريسها في كلية الإدارة الجديدة المنبثقة عن كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية التي يعمل بها أصلاً، وهذا في حد ذاته يعد مفخرة لهذه الجامعة.

مجلة الجودة بتقديمها هذه الشخصية الرائدة، في مجال التدريب لقرائها، تدعو للبروفسور الرقم بدوام الصحة، والعافية، والقوة، والمنعة في أداء رسالته العملية والتدريبية، في هذه الجامعة الرسالية، وترحب به عوناً لإدارة الجودة مشيراً ومدرباً.

من الرواد

البروفيسور محيي الدين صديق ١

أعدها: الشيخ الأمير محمد

ولدت في بيت صغير يتوسط بيوت أعمامي من آل درار من معالم بيتنا شارع السلك (أسلاك التليفونات الممتدة من القولد إلى الخندق). شارع مشهور شهرة درب المامور في السواقي! بئر صالح هنتوش التي يقصدها السقاة في رحلتي الصباح و المساء.

" أنا ذلك الولد الذي دنياه كانت ها هنا"

أهل الحي نساء و رجالاً، كل لكل وإن لم يشعروا خدم، الكل مؤتمن، و الولد ولد الكل. الحياة بسيطة بساطة الأهل. فيها المساندة والترويح عن النفس (النفير والفزع، البوش و التايات، جر الحصا يوم الصدقة في الوفيات. و اليوب يوب و كعود شلعت التي أصبحت خرافات).

بمرور الوقت بدأت معالم الحي في الإندثار و معظم البيوت تحولت إلى (خرابات). وبعض المفردات و الأسماء من تراث أيام الصبا ذهبت أدراج النسيان. ظروف الحياة، و سبل كسب العيش أبعدتنا عن البلد. وفي كل عودة أقف متأملاً، جائلاً ببصري في شارع السلك الكبير مردداً " أنا ذلك الولد الذي دنياه كانت هاهنا ... بلد النخيل أتذكر من أنا ؟ ".

الميلاد:

لا أعلم متى ولدت؟ وهذا يحزنني. ليست لدي شهادة ميلاد أصلية. بملف خدمتي شهادة ميلاد بالتقريب يسمونها التسنين. كم عمري؟ لا أدري! كيف وأين ولدت؟ لا أدري!! فأنا بدون!!

لايوجد بالمنطقة مركز صحي ولا مستوصف ولا مستشفى توليد. وإنما داية الحبل! عرفت من والدتي (رحمها الله) أن الداية التي قامت بعملية التوليد تسمى "التومة" وهي القابلة المعتمدة في كل الحي.

تصفحت و قلبت صفحات المصحف الشريف الذي كان يقرأه (المرحوم) والدي ولم أجد تاريخ ميلادي. و جلت بعيوني جدران بيتنا المتواضع عليّ أجد تاريخ ميلادي ولم أفلح. عندما بلغت سن التعليم، دخلت المدرسة الأولية بعمر غير حقيقي. أكملت تعليمي الأولي والثانوي

والجامعي و دخلت الحياة العملية بشهادة تسنين ! وعندما بلغت سن المعاش الإجباري (ستين سنة من ١٩٤٦/١/١م تاريخ الميلاد التقريبي) تقاعدت إجباريا لعمر غير حقيقي .

ما أقسى أن تكون بعمر غير حقيقي ، لكن ما يخفف هذه القساوة ، أن الأعمار بيد الله ، وأن الموت و الحياة ليست بتواريخ الميلاد الأصلية و. أنا اليوم في عمر ينادونني فيه بجدو! .

البيت الذي نشأت فيه :

البيت الذي نشأت فيه بيت صغير متواضع . لا كروكي ولا تخطيط . يتكون من: حوش ، حجرتين ، راكوبة ، تكل ، بيت غنم ، بيت الحمار ، بيت الدجاج و مزيرة !!

الحوش مدخله البوابة . مبنية بطريقة هندسية معينه تسمح بدخول الحمار وما حمل ! الباب مصنوع من الخشب المحلي يعرف باللهجة المحلية بـ "الكُبد" (ضم الكاف و كسر الباء و سكون الدال) kubid. وكالونه يعرف بالـ"دُولق" (ضم الدال و فتح اللام و سكون القاف Dulag) . وأما المفتاح فيعرف بالـ"كُشَرّ" (ضم الكاف وفتح الشين وسكون الراء kushar) .

سور الحوش محاط بردمية ترابية تسمى بـ "الدكة" Dukka تحمي السور من السيول والأمطار وتستخدم كمتكأ و جلسة للونسة (كانت المتكأ للجدين عبدالله أحمد درار و عباس عشميق رحمهما الله) .

الحجرتان ، الداخلية منها هي الحجرة الرئيسية . بها سرير كبير وسرير صغير وصندوق مصنوع من الخشب لحفظ بعض الأمتعة المهمه علي قلتها وتعرف بالسحارة. وهي تماثل الفضية أو الصايدبورد بثقافة وحضارة اليوم . تتزين الحجرة بعدد من الصحون الحديدية تعرف بـ " السِلَم cilam " صِناعة مصرية تتدلى من السقف علي طول الجدار بمعلاق يسمى الأُليل olil " . تستخدم هذه الصحون الحديدية في المناسبات خاصة في (البوش) توزع على المدعوات من النساء ممتلئة (باللقيمات) و اللحم و الفطير المعروف بـ " إنَاجِي Elenagi" .

تتزين الحجرة الداخلية أيضاً بالمعلاق حمار الهدوم (حمالة الملابس). عبارة عن قطعة من فرع شجرة طول ٣ متر تقريباً . تعلق علي جانب الحيطة من أعلى السقف . الكل يضع ملابسه عليها (دولاب مشترك) .و يعرف باللهجة العامية بـ "الواور wawour".

لاتوجد بالحجرة شبابيك .بل فتحتين صغيرتين . تعرف بالطاقة . تفتح في الركنين علي الشارع ، لزوم التهوية. وتقفل في الشتاء حماية من برد الشتاء الصحراوي الناشف !! في وسط الحجرة توجد شعْبَة تحمل المرق . وهذه الشعْبَة بمثابة العمود وبجانبها طست لزوم التدفئة مليئة بالحطب و الرماد و السكن (أبُرتي و أمبروج Uborty and ombrooj).

الحجرة الخارجية تعرف بالديوان .عبارة عن مضيفة لإستقبال الضيوف. و أمامها راكوبة و برش للصلاة و بعض الأباريق. هناك غرفة جانبية مدخلها من الحجرة الداخلية تعرف بـ (الآرنكا Arenka أو القاطوع) تحفظ فيها المواد التموينية في (قسيبات Qusaibat) تماثل الصوامع. لكل صنف قسيبة . التمر بأنواعه المختلفة في قسيبات . القمح في قسيبة. الذرة في قسيبة . وهكذا المكادة (الذرة الشامية أو عيش الريف) و الفول و اللوبيا...الخ .

التُكُل (المطبخ) بسيط في شكله، بسيط في محتوياته . لا دواليب ولا بوتوجاز ولا حوض غسيل !! فقط ٣ لدايات (ثلاثة حجار تشكل فرناً للطبخ و العواسة) . و عنقريب حبل قديم عبارة عن منشف للعدة !





البيت رغم صغره يسع الجميع في أريحية و طيب خاطر : الجدود والآباء و الأبناء. الحمير، الغنم، الحمام والدجاج!! وأحياناً الضيوف. طفولتي كانت مليئة بالنشاط. بإعتباري أكبر إخوتي كان عليّ أن أساعد والدتي في ترتيب وإدارة شؤون البيت.

ما أقسى أن تكون بعمر غير حقيقي

في الصباح الباكر عليَّ السقَاية . ملء الأزيار ، القدور و الجرادل من بئر (المرحوم) صالح هنتوش، الملتقى الصباحي و المسائي لشباب و شابات الحي. يتبادلون الأخبار و التحايا الحميمة !

كنت مغرماً بصيد الطيور (القمري و الدباس).

أحمل (شركي) وأتصيد في السوق الذي تقصده الطيور بحثاً عن ما (تشتت) من (الجرم) و الحبوب. وأعود إلى البيت

وجيوبي ملأى بالطيور. كل هذا في الصباح . بعد المدرسة، كنت أشغل نفسي بالبحث عن حبات الفول في التقاند (جمع تقند) ، وفي حيضان ما بعد القيساب (البرودbarwad) ، وأجمع ما تيسر. وكذلك جمع ثمار القرض رغم قساوة طعنات الشوك ولسعات حشرة (الصُرُف) وما تتركه من حساسية على الجلد . أرجع البيت وبيدي (طاسة) من الفول أو القرض.

في موسم غزو أسراب الجراد كنت أنتقي السمينة منها (المائلة للخضرة الداكنة) . أملأ جيوبي وأشويها علي الطوة ! و أتلذذ بأكلها .فلها نكهة و طعم خاص . أما في موسم الفيضان، كنت أصطاد السمك من الترع المتقطعة فأصبحت خبيراً في أنواعها من (دشكوك و كور ...الخ) .

كل هذا النشاط لم يقعدني و يؤخرني عن دراستي . فقد وفقني الله أن أكون دائما أول فصلي . رغم إهتمام والدتي (رحمها الله) بتعليمي إلا أنها كانت لا تدرك معنى الرقم واحد (أول الفصل) . جرتني جراً ذات مرة إلى عمي الحاج علي سيد أحمد درار (رحمه الله) قائلة له: "الولد ده أبوه شقيان يجيب واحد ، والأولاد يجيبوا ٣٠ و ٤٠ !!" . الحاج علي سيد أحمد يطيب خاطرها ويقول لها : "يا روضة . الولد برنجي!" لا أدري كيف عرفت الوالدة روضة أن الحساب "مادة الرياضيات" مهمة و فراقة الحبايب .كلما إلتقينا نحن أولاد الحي في بيتنا أو دكة الحوش (أنور عالم شقدي، معتصم ميرغني، عبدالله محمد سيد أحمد، محمد عز الدين...الخ) تقول لنا الوالدة روضة (رحمها الله) "هي بتاني حسابكي ذاكريوي "يعني يا أولاد ذاكروا الحساب، ومن ذاك الحين ، كلما التقيت بالأخ أنور عالم شقدي يذكرني بـ "هي بتاني حسابكي ذاكريوي" . رحم الله الوالدة روضه حمزه درار رحمة واسعة وادخلها فسيح الجنان .

الساقية و الزراعة أيضاً نالتا حظاً من نشاطي . كنت أسكن مع جدي عبدالله أحمد درار (رحمه الله) في حلة عباسية (فوق) .

جدي (عبدون) كان رجلاً هميماً تلقبة الجدة (هيتي) رحمها الله والدة العم المرحوم عوض السيد بعبدون أحمد درار صمدن خيار لا قرد ولا أبالآي. وفعلاً كان صمداً لساقية أحمد درار . ولا عجب في ذلك فهو ابن الأميرة عائشة الليلي بنت الملوك العوناب .

كنت أنزل مع جدي عبدون إلى الساقية في قولندب، و قولندب تعني قلعة الحاكم، و آثارها باقية في حدود ساقية احمد درار و الهجربي. كلمة (أنزل) في إفتتاحية الجملة تعني أذهب بالمعنى المحلي . كان جدي عبدون يوزع العمل بيني و بينه: (البوقة) ، حش القش ، نظافة مراح البقر ، رفع التقاند، (قرع الموية) ...الخ . أدوات العمل (عدة الشغل) بسيطة و محدودة : الطورية ، المنجل، الواسوق والألبل. المنجل و الطورية لا تفارقان يديَّ . البوقة كانت كريهة الي نفسي . الحيضان كبيرة ، وحفرها حفرة حفرة (مئات الامتار) تجرح و (تبقق) راحة اليد.

كانت البوقة دائماً مصدر نقاش بيني و بين جدي . كلما دعاني في الإسراع في الحفر كنت (أطنطن) حوض الجن ده كبير . ينفعل جدي قائلاً: (إندي واي أمباب واي) ياولد ما تجيب اسم الشياطين في الحوض . قول بسم الله و أحفر.

ذات صباح . صادف مجئ الباخرة (كربكان) لمحطة القولد .كانت الباخرة تحمل وفداً حكومياً برئاسة طلعت فريد لزيارة القولد. لم أكمل مقطوعيتي من الحفر وذهبت لمشاهدة ومقابلة اللواء طلعت فريد كسائر المزارعين و أهل البلد . ذاك التصرف لم يعجب جدي عبدون. ومنذ ذلك الوقت أطلق عليَّ اسم طلعت فريد !! إستنكاراً و توبيخاً.

العمل بالساقية، رغم الخشونه كان له طعم خاص وذكريات باقية : القيلولة تحت ظل أشجار النخيل طرف الجداول يطيب فيه المقيل ويمد العمر .العفوية في مشاركة البقر و الحمير شرب الماء من الجدول غير المقبول عند جيل اليوم . أما الأكل فطبيعي و مباشر . اللبن دافئ من ضرع البقر مباشرة . لا مصفى ولا تعقيم. التمر من (الكُشيك) مع العقارب و الثعابين و الخنافس . البلبلكي و العونكوليب من الحوض مباشرة . الحُنّبق و النبق و الدوم والخُرُج و الصمغ من الشجر طوالي. والسنمكة تريح المعدة . وأمباز أم جقوقة تلين البطن. عند المغيرب العودة للبيت كالطيور بطانا.

الجنينة بالساقية تحكي الذكريات. نحن صبية يفع كنا نسمع بجنينة ميرغني السيد بناحية (فرجي). تغذي سوق القولد بالمانجو و البرتقال و الليمون . قررت أن أعمل جنينة. لكن جدي عبدون لم يطاوعني بحجة أن زريبة الجنينه ستكون من الشوك ! كعادة أهل البلد. مع إصراري علي عمل الجنينة، وجدت التشجيع من العم الخير الوقيع رحمه الله رحمة واسعة والحاج سيد أحمد قلول أمد الله في عمره ، فشتلا لي شتلة ليمون من شجرة العم جعفر علي هجربي . كانت البداية، ومن بعدها غرست شجرة مانجو بلدية. ولأول مره في المنطقة غرست فسيلة موز جاء بها العم حسن بنيش من أندونيسيا !

الجنينة اليوم اسم بلا موز ولا مانجو ولا ليمون ! رحم الله أولاد جيلي .

الولد كاتب الجوابات و كاتم الأسرار :

رغم صغر سني كنت المؤتمن علي الأسرار . أكتب و أقرأ الجوابات لنساء الحلة و تجار الحي . مكاتبات النساء من شاكلة : المصاريف وصلت، الولادة، الحمل، السماية وما تغيض به الأرحام . أما التجار فكانت للكتابة عندهم طقوس خاصة: قلم كوبية، دفتر سميك (مدبل) و ورق كربون. ومضمون الكتابة يختلف عن ما للنساء.

إهتمامات النساء قضايا أسرية. أما التجار فأمور تجارية واقتصادية علي شاكلة ، شحنا ليكم كذا جوال بلح بركاوي . وإستلمنا عدد كذا صفيحة جاز. الجاز في ذلك الزمان كان يأتي في صفائح من شركة شل !! و يستخدم لإنارة الرتاين و الفوانيس و لمبات الشريط المعروفة بـ(نقمبرو) الوافرة الإستخدام عند غالب أهل البلد وقت ذاك.

كانت فرصة طيبة أن أعرف في تلك السن المبكرة شيئا عن الواردات. الأقمشة بأنواعها و الحلويات و العطور و الصابون و الأحذية من شركة باتا. سكر الرأس من مصر و ما أدراك ما سكر الرأس. وحلاوة الكَرَملّة البديل الثاني لسكر الرأس في تحلية الشاي بعد البديل الأول البلح. فغالب أهل البلد كانوا يحلون الشاي و القهوة بالتمر و التي عرفت بـ (الجُوكسَادة) .

يوم السوق يوم مشهود في القولد (الإثنين من كل إسبوع) كان العم عبدالرحمن محمد أحمد محمود (رحمه الله) يأخذني معه إلى دكانه في السوق (كنت ولده المؤتمن) . أساعده في عمل الدكان من تلبية طلبات الزبائن و تقييد المبيعات. وفي نهاية يوم السوق أقوم بالجرد اللازم وقفل الحساب.

الحلقة المقبلة : الولد الطُلبة، الولد الكمساري، الولد البواب في أمريكا

لابـد أن نشـير اولاً الى أن المرجع الاساسي لهذا الموضوع هو بحث منشور تحت عنـوان "المقـررات الإلكترونية إحدى ركائـز التعليم الإلكـتروني لبناء مدرسة المستقبـل" للدكتور محمـد نجيب أبو عظمة من جامعة طيبـة بالمملكة العربية السعودية.

المقررات الإلكترونية



أ.محمد صلاح عبد العزيز

رئيس قسم علوم الحاسوب



وقـد رأينـا نشـره لمواكبة برامـج الحوسبة، التـي تنتجها الجامعـة هذه الأيام، في كل أنشطتها الأكاديمية والإدارية، ومن أهمها المقررات الدراسية.

والشاهـد أن التغيـرات السريعـة في مواعـين الحصـول علـى المعلومـات، أدت إلى ظهور مفهوم التعليم الالكتروني، الذي يقودنا إلى نقل المقررات التقليدية إلى مقررات الكترونية.

التعليم الالكتروني

تنوعـت مفاهيـم التعليـم الالكـتروني، لكنهـا تدور حـول أنه: "تقـديم المحتوى التعليمي مع ما يتضمنه، من شروحات وتمارين وتفاعـل ومتابعة، بصورة جزئية أو شاملـة في الفصل، أو من بعد، بواسطة برامج متقدمة مخزنة في الحاسب، أو عبر الشبكة العالمية للمعلومات".

ونستشـف من ذلك. أن التعليم الإلكـتروني، عبارة عن أسلوب مـن أساليـب التعليـم في إيصـال المعلومـة للمتعلـم، يعتمـد على التقنيات الحديثة للحاسب والشبكة العالمية للمعلومات ووسائطها المتعـددة، مثل: الأقراص المدمجة، والبرمجيات التعليمية، والبريد الالكتروني، وساحات الحوار والنقاش.

مميزات التعليم الالكتروني:

يمتـاز التعليـم الالكتروني بمزايـا عديدة، جعلت لـه في قلوب التربويين مكانة هامة، ومنها:

- تعدد مصـادر المعرفة، واستخدام العديـد من مساعدات التعليـم، والوسائـل التعليميـة، والتـي قـد لا تتوافـر لـدى العديد من المتعلمـين، من الوسائـل السمعية والبصريـة، نتيجة الاتصال بالمواقع المختلفة، على الشبكة العالمية للمعلومات.
- التقييـم الفـوري والسريع والتعرف علـى النتائج، وتصحيح الأخطـاء، مع مراعاة الفـروق الفردية لكل متعلـم، نتيجة لتحقيق الذاتية في الاستخدام.
- أن الطالـب يتعلـم ويخطئ في جو مـن الخصوصية، كما أنه يمكنه تخطي بعض المراحل التي يراها سهلة أو غير مناسبة.
- توسيـع نطـاق التعليـم، وتوسيـع فرص القبـول المرتبطة بمحدودية الأماكن الدراسية.
- التمكن من تدريب وتعليم العاملين، وتأهيلهم دون الحاجة إلى تـرك أعمالهم، إضافة إلى تعليـم ربات البيوت، مما يسهم في رفع نسبة المتعلمين، والقضاء على الأمية.
- المرونـة حيـث يسهل تعديـل، وتحديث المحتـوى التعليمي أو التدريبي.
- القـدرة علـى تحديـد مستـوى المتعلم، وإيصـال المحتوى المناسـب، بدون التقيـد بالمتعلمين الآخريـن، بالإضافة إلى سهولة التعرف على المراحل السابقة التي اجتازها المتعلم.
- تغييـر دور المعلـم مـن الملقـي، والملقن، والمصـدر الوحيد للمعلومات، إلى دور الموجه والمشرف.
- سرعـة تطوير وتغييـر المقررات والبرامج علـى "الشبكة العالميـة للمعلومـات؛ بمـا يواكـب خطـط المؤسسـات التعليميـة، ومتطلبات العصـر، دون تكاليـف إضافية باهظة، كما هو الحال في تطوير البرامج على أقراص الليزر مثلاً.
- تخطي جميع العقبات، التي تحول دون وصول المادة العلمية (المقـررات، والمراجع،...إلـخ)، إلى الطـلاب في الأماكن النائية، بل ويتجاوز ذلك إلى خارج حدود الدول.
- يشـكل التعليـم الالكتروني حـلاً، يتسابـق التربويون فيه،

لـرأب الصـدع الـذي أحدثـه التعليـم من بعـد والأخـذ بما يمكن الأخذ به من التعليم المباشر .

فوائد التعليم الالكتروني:

لاشـك أن هنـاك مـبررات لهـذا النوع مـن التعليـم، يصعب حصرهـا في هذا المقال، ولكن يمكن القول بـأن أهم فوائد التعليم الالكتروني ما يلي:

- زيادة إمكانية الاتصال بين الطلبة فيما بينهم، وبين الطلبة، والأستاذ والكلية.
- إمكانية تحوير طريقة التدريس.
- توافر المقررات طوال اليوم وفي كل أيام الأسبوع.
- الاستمرارية في الوصول إلى المقررات.
- سهولة وتعدد طرق تقييم تطور الطالب.
- الاستفـادة القصوى مـن الزمن، وتقليل الأعبـاء الإدارية بالنسبة للأستاذ.

المقرر الالكتروني

المقـرر الالكتروني: هو" مقـرر يستخدم في تصميمـه أنشطة، ومـواد تعليمية تعتمد علـى الحاسوب، وهو محتـوى غني بمكونات الوسائـط المتعددة التفاعلية، في صـورة برمجيات معتمدة، أو غير معتمدة، على شبكة محلية، أو شبكة الإنترنت".

أنواع المقررات الالكترونية:

- مقـررات تحل محل الفصل التقليـدي، ومقررات مساندة للفصل التقليدي.
- مقررات الكترونية على الانترنت، ومقررات الكترونية غير معتمدة على الانترنت.

مكونات المقرر الالكتروني:

يتكون المقرر الالكتروني، من مجموعة من الأدوات، التي تمكن الطالـب، أو الدارس من التواصـل مع الأستاذ والمقرر، ومع زملائه الطلاب أهمها ما يلي:

- الصفحة الرئيسية للمقرر:

وتشبـه غلاف الكتاب، وهـي نقطة الانطـلاق إلى بقية أجزاء المقـرر، و بها مجموعة مـن الأزرار تشـير إلى محتويـات المقرر، وأدواته، ويمكن الضغط عليها لتصفح المقرر وأجزائه.

- التقويم الدراسي:

وهو عبارة عـن تقويم شهري، على هيئة مربعات، يبين الشهر، واليوم والتاريـخ. ويمكن استخدامه لتحديـد مواعيد الاختبارات، والتسجيل، والاجتماعات، وتسليم الواجبات.

بناء محتوى المقررات الالكترونية:

- أمور أساسية قبل تصميم المحتوى:

هنـاك بعـض الأشياء الـتي يجب أخذهـا في الحسبـان، عند تصميم المقررات وهي:

- ما فترة المقرر (١٦، ١٥، ١٤) أسبوعاً ؟
- ما الأهداف التي سوف يحققها؟
- مـا التمرينـات التي سـوف تعطيهـا الطلاب عنـد نهاية الدرس؟
- هل المقرر متوافق مع البرمجيات؟

كما أن هنـاك نقاطاً أساسية يجب وضعهـا في الحسبان، عند تصميم المقرر وهي:

- التسجيل الالكتروني.
- الإرشاد الالكتروني.
- التصفح الالكتروني.
- المتابعة والمراجعة الالكترونية.
- محتويات المقرر الالكتروني:



لتصميم مقرر يجب أن نبدأ ببناء عـدد مـن الوثائـق، توضـع في قاعات الدرس ومنها:

- وثائـق الترحيـب والتقـديم: فيهـا اسـم المعلـم، والمقـرر، بصورة مختصرة.
- وثيقـة تعريـف بالمقـرر: فيهـا التعرف على موضوعات المقرر.
- وثيقـة أهداف المقـرر : توضح المهارات المطلوبة لإتقان المقرر.
- وثيقة النشاطات التعليمية: لها علاقة وطيـدة بالأهداف، وبالتحديد، مـاذا يتوقـع الطالـب مـن النشاطات التعليمية؟ ويقترح حدوث ما يأتي:
- المشاركة في النقاش.
- الكتابة والتأليف.
- المقالات.
- البحث في المواقع عن الموضوعات المطروحة.
- التعليم بالتفاعل مع الطلاب.
- تقـويم الوثائـق يجـب أن تعطى درجـات معينـة، وثابتة لكل وثيقة:
- الاختبارات.
- النشاطات وأعمال السنة.
- المشاركة.
- تصنيف الجدول الأسبوعي: وهذه يمكن وضعها مع الوثيقة الترحيبية.
- قائمة بأسماء المواقع التي لها علاقة بموضوع الدرس.

نموذج لتصميم المقررات الإلكترونية

أولاً: إجراء التحليل الميداني:

وذلك بغرض استكشاف الظروف، التي تُستخدم فيها الدروس، وتشمل الحالات التالية:

- الاستعمال المقترح للدرس، وذلك من حيث:

طبيعة الدرس: هل هو درس جديد أو سوف يحل محل درس سابق؟

ثبات المادة: وذلك لمعرفة ثبات محتويات المقرر لعدد من السنوات، أو الفصول الدراسية.

حجرة الدراسة: هل الحاسبات موجودة في قاعة خاصة، بعيدة عن متناول الطلاب، أم أنها موزعة على الفصول؟

- توافر الأجهزة والمعدات: وذلك لمعرفة إمكانات الحاسبات، هل هي مركزية أو شخصية؟، وهل الملحقات الضرورية متوافرة أم لا ؟
- اتجاه المستعملين: ويقصد بها اتجاهات المعلمين والطلاب، نحو استخدام الحاسب، ولا بد أن تكون هذه الاتجاهات إيجابية، حتى نضمن نجاح الدرس.



ثانياً: الحصول على المادة العلمية للدرس:

يكون ذلك بتعاون مصممي الدروس، مع اختصاصيين في المادة الدراسية، ومحتوى المقرر، أو معلمين من ذوي الخبرة الكبيرة في تدريس المقرر، وتشمل عملية الحصول على مادة الدرس الجانبين الآتيين:

- استيعاب محتويات المقرر.
- تحليل المفهومات والأعمال.

ثالثاً: تحديد الغايات والأهداف التعليمية:

وتشمل النقاط التالية:

- تحديد الغايات.
- صياغة الأهداف التعليمية الخاصة.
- تصنيف الأهداف التعليمية.

رابعاً: تتابع وتسلسل الموضوعات والأعمال:

يحدد تسلسل الموضوعات، والأعمال بالترتيب، الذي يكون على أساسه تدريس الموضوعات والأعمال، ويتطلب أمرين:

- تحليل المادة العلمية لمعرفة مكوناتها.
- توضيح الترتيب الذي تعرض به هذه المكونات من خلال الدرس.

ويمكن تصميم تتابع الدرس على أسس مختلفة، مثل التسلسل الخطي الذي يتحكم فيه البرنامج، أو التسلسل المتفرع الذي يتحكم فيه المعلم.

خامساً: كتابة محتوى الدرس:

تحتوي مقررات البرامج التعليمية، على أنواع من الشاشات، يتراوح عددها تبعاً لطبيعة الدرس وحجمه، ومن أنواعها: شاشات العناوين، وشاشات عرض الدرس، وشاشات المراجعة، وشاشات الاختبارات.

سادساً: تصميم الشاشات:

ويقصد به تصميم الشكل العام لمحتوى الشاشة، والاهتمام في ذلك يتحقق بالتركيز على التناسق بين عناصر الشاشة، وحجم الحروف، وتناسق الألوان، وبساطة الرسوم، ووضوحها، وما قد يصحبها من حركة ووميض، أو صوت، على ألاَّ يكون ذلك على حساب المحتوى العلمي للمادة.

سابعاً: برمجة الحاسب:

وهي تنفيذ خطة الدرس، حتى يمكن إجراؤها على الحاسب. وتبرمج الدروس بالطرق التالية:

- لغات البرمجة العامة: مثل لغة البيسك، أو السي، أو البرولوجي، وغير ذلك من اللغات.
- لغات التأليف: يفضل استخدامها لمرونتها، وسهولة استخدامها، وإمكاناتها، وصغر حجمها، ومنها لوحو، وبلاتو.
- نظم تأليف الدروس: وهي برامج تطبيقية سهلة الاستعمال، تحتوي على إمكانات تشبه تلك الموجودة في البرامج التطبيقية الحديثة، مثل: برامج معالجة النصوص، وبرامج الرسم، وبرامج الجداول الحسابية، وبرامج قواعد البيانات.

ثامناً: إنتاج وثائق الدرس:

تكتب الوثائق المرفقة للدرس، والتي تشمل دليل المستخدم، ليستعملها المتعلم، والمعلم، والمبرمج.

تاسعاً: تقويم ومراجعة الدرس:

توجد أربعة أنواع من التقويم، التي يجب أن تتم للبرنامج التعليمي وهي:

- تقويم يشمل الشكل العام للدرس.
- التقويم الوظيفي لفاعلية التدريس بوسائط الدرس.
- تقويم الجدوى الاقتصادية للدرس.
- تقويم آراء المستعملين (المعلم والمتعلم) عن الدرس.

عاشراً: الاستعمال والمتابعة:

ويقصد بها توزيع البرامج إلى مكان الاستعمال، والتأكد من أنها تعمل على الأجهزة الموجودة، كما خطط لها أن تكون، وإرشاد الأفراد المعنيين إلى طريقة استعمالها.

لقاء العدد

تسعى مجلة الجودة إلى توثيق مراحل تطور هذه الجامعة مستشهدة بالذين مروا على إدارة الجامعة، ولعل من أبرزهم البروفسور عبدالرحمن محمد أحمد كدوك، مدرباً ببخت الرضا، خبير تخطيط بوزارة التربية، خبير بالمنظمة العربية للثقافة والعلوم، خبير بالبنك الدولي، أستاذ وعميد بكلية التربية جامعة إفريقيا العالمية.






البروفسور عبدالرحمن محمد أحمد كدوك

بدأت تجربة المنظمة العربية بإنشاء مركز للبحوث والتطوير التربوي (E.R.D.C) من مبنى صغير إلى أكبر مركز بحثي في إفريقيا والوطن العربي



أجرى اللقاء: د. محمد دفع الله محمد



• ما هي أبرز محطات سيرتكم الذاتية؟

- المرحلتان الابتدائية والوسطى بشندي، الثانوية ببورتسودان، الجامعة القاهرة، مدرباً ببخت الرضا، خبير تخطيط بوزارة التربية، خبير بالمنظمة العربية للثقافة والعلوم، خبير بالبنك الدولي، أستاذ وعميد بكلية التربية جامعة إفريقيا العالمية.

• من تذكرون من الشخصيات البارزة التي زاملتموها في الدراسة أو في العمل أو الذين تخرجوا على يديكم؟

- زملاء الدراسة كثر: أطباء ومهندسون وسفراء وأساتذة لا يتسع المجال لذكرهم. وغالبيتهم من الشخصيات البارزة، وفي العمل الدكتور نمر سليمان سعد، والدكتور سيف الإسلام سعد عمر، والأستاذ أحمد حسون وكيل وزارة التربية، والبروفيسور أحمد عمر عبيد الله والبروفيسور الطيب عبد الوهاب، وعدد كبير من أساتذة الجامعات... والذين درسوا على أيدينا الدكتور عبد الرحمن الخضر والي الخرطوم السابق، والدكتور محمد طاهر أيلا والي الجزيرة الحالي، وغيرهم في مناصب قيادية.

• عند قرآتي لسيرتكم الذاتية استوقفني عملكم خبيراً بالمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، وخبيراً بالبنك الدولي - قطاع التربية، كيف تقيمون هاتين التجربتين؟

- هاتان تجربتان ناجحتان في حياتي، فقد كان العمل فيهما مقترناً بالتحدي فقد كنت منتدباً لهما بالتوالي من وزارة التربية والتعليم، وكان من الضروري أن اثبت لوزارة التربية والتعليم حسن ظنها بي وللجهة التي اعمل فيها أنني اختيار موفق لأكون خبيراً لها. فقد بدأت تجربة المنظمة العربية بإنشاء مركز للبحوث والتطوير التربوي (E. R. D. C) من مبنى صغير إلى أكبر مركز بحثي في إفريقيا والوطن العربي. وقفت عليه منذ خرائط إنشائه وتعديلها ومراحل بنائه وتأسيسه وقاعاته العامة والخارجية بالترجمة الفورية، وإجراء بحوث تربوية ميدانية منشورة، وتأهيل الباحثين لمرحلتي الماجستير

زملاء الدراسة كثر: أطباء ومهندسون وسفراء وأساتذة لا يتسع المجال لذكرهم، وغالبيتهم من الشخصيات البارزة

بدأت تجربة المنظمة العربية بإنشاء مركز للبحوث والتطوير التربوي (E.R.D.C) من مبنى صغير إلى أكبر مركز بحثي في إفريقيا والوطن العربي

والدكتوراه، ومتابعتهم في عدد من الدول. وكانت تجربة البنك الدولي امتداداً لذلك وفي مجال إعداد المعلمين.

• تجربتكم مع جامعة إفريقيا كيف بدأت وأين انتهت وما تقييمكم لها؟

– عملت مع الدكتور نمر سليمان (عليه رحمة الله) في بخت الرضا في شعبة واحدة، وشاءت الأقدار أن يكون ابني في المرحلة الثانوية صديقاً لابنه. وفي زيارة لابني لمنزل صديقه بمباني الجامعة صادف الدكتور نمر فسلم عليه. وعرف أنه ابني ومنه علم بوجودي بالسودان، وإنني رجعت نهائياً من عملي باليمن..فأرسل إليّ يطلب مقابلتي على وجه السرعة . ومن ثم شرع في إجراءات تقديمي إلى الجامعة...ولمديرها آنذاك البروفيسور عبد الرحيم علي . ومن ثم لم يستغرق تعييني بها وقتاً طويلاً. ثم تدرجت بها وعملت عميداً لكلية التربية لفترتين الأولى عندما كانت كلية التربية والدراسات الإنسانية. والثانية في مقرها الحالي، ومازلت أعمل بها أستاذاً حتى اليوم. وتقييمي لتلك التجربة أني تأخرت بعض الشيء في الالتحاق بها.



• ماذا تعني لك: الجغرافيا. الفلكلور. بخت الرضا. منصب العميد؟

– الجغرافيا: تخصصي الأساسي – وهي أم العلوم، واختياري لها جاء عن قصد وهوى.

بخت الرضا: أعظم تجربة تربوية في تاريخ السودان بدأت في العام ١٩٣٤م وضاعت بسبب ضيق أفق بعض التربويين الذين تسنموا مقاليد الأمور.

منصب العميد: هم بالضبط والنمو والتطور لا يعرف السكون.

• ما أهمية الوسائل التعليمية في المنهج التعليمي بالجامعات؟

– لم يعد الناس يتحدثون عن أهمية الوسيلة التعليمية أو عدم أهميتها في عملية التعليم والتعلم. فقد تجاوز الزمن هذه المسألة، وأصبحت الوسيلة التعليمية ضرورة وحتماً في عملية التعليم في مراحله كافة. فعن طريقها يزداد المكتوب والمنطوق وضوحاً. والتعليم الجامعي بشكله التقليدي الحالي لا يختلف عما كان عليه قبل أربعين عاماً وبالتالي فهو يتخلف عن ركب العالم بسنوات عديدة.

• إلى أي مدى تطورت الوسائل التعليمية في جامعة إفريقيا العالمية؟

– مازال التطور بطيئاً ولا يواكب ما يحدث في العالم. والتعليم بشكل عام لا يحتاج إلى "مباصرة" وإنما طفرة توفر لها الأموال، والخبرات ويصبح سياسة دولة بحق


قِطَّتي

قِطَّتي صَغيرَه
وَاسْمُها نَميرَه
شَعرُها جَميلُ
ذَيلُها طَويلُ
لِعبُها يُسَلّي
وَهيَ لي كَظِلّي
تُظهِرُ المَهارَه
كَي تَصيدَ فارَه





وحقيق.. من رياض الأطفال إلى نهاية المرحلة الجامعية.. وما عدا ذلك يصبح الأمر معالجات ضيقة وبائسة. فما معنى أن نباهي في الألفية الثالثة بأننا أوجدنا حمامات لبعض مدارس الأساس أو أنا أجلسنا طلابها؟؟!!!

• بماذا توجهون إدارة الجودة للاستفادة من استخدام تكنولوجيا التعليم في ترقية الأطر التدريسية؟

- أن تستقطب إدارة الجودة الأموال اللازمة لإنشاء أحدث مركز لمصادر التعلم يكون قبلة لتدريب أساتذة الجامعات في مختلف التخصصات على أحدث أساليب التدريس والتوصيل.

• من الكتب الرائعة بالمكتبة السودانية كتابكم "من طرائف المجتمع السوداني" ذو الأجزاء الثلاثة، ما قصة هذا الكتاب؟

- منذ فترة مبكرة من عمري اهتممت بما يجري في المجالس في بيوت الأفراح والعزاء، والمجتمعات المختلفة. من حديث عفوي يشكل طُرفاً هي لحمة وسداة المجتمع السوداني. أعرافه وتقاليده وتجاربه وتراثه وخبراته. وكان كلما جمعني المجلس بمجموعة من الأصدقاء أروي بعضاً منها. وفي كل مرة كانوا يقولون لماذا لا أجمع هذه الطرف في كتاب واحد.. حتى أن أحدهم وهو قريب لي عرض طباعته على نفقته.. ولم أكن مقتنعاً بجدوى هذا العمل.. وتحت إلحاح الأصدقاء كتبت الجزء الأول.. وظل عندي لمدة خمس أو ست سنوات لم أقدم على طبعه. ولما توالى الدفع والإلحاح طبعته. ولم أكن أتوقع ما لقي من قبول وما كتبته عنه الصحافة.. ولم تمض أكثر من ثلاثة او أربعة أشهر حتى نفذت طبعته الأولى من المكتبات. وكانت تلك هي البداية التي قادات إلى الجزأين الثاني والثالث.

• ما هي مجالات إنتاجكم العلمي الأخرى التي قمتم بالتأليف فيها؟

- هناك أربعة بحوث منشورة: ديناميه القبول والتدفق بالمرحلة الابتدائية بجمهورية اليمن، توفير المعلم والاحتفاظ به (اليمن)، والجزء الأول والثاني من الخارطة المدرسية بجمهورية اليمن. كتيبات عن التعليم في السودان ١٩٧٨م، تكنولوجيا التعليم: الماهية والأسس والتطبيقات العلمية ٢٠٠٠م، مهارات في الإدارة المدرسية ٢٠٠٧م، تقنيات التعليم - الدبلوم العالي ٢٠١١م، طرائف المجالس السودانية الأجزاء الأول والثاني والثالث ٢٠١٣م - ٢٠١٥م، التخطيط التربوي بين النظرية والتطبيق.



• التأليف في مجال التربية ضعيف وعناوين البحوث مكررة ونمطية ماذا تقولون؟

- التأليف يحتاج إلى زمن وتفرغ نسبي. وما يعانيه الأستاذ من تدريس وإشراف على الرسائل ومجاملات للأسرة الممتدة في الأفراح والأتراح والمستشفيات. خصوصاً وأن كل السودان قد رحل إلى الخرطوم . كل ذلك لا يترك للأستاذ وقتاً يذكر للكتابة، أما عناوين البحوث المكررة والنمطية فذلك أمر لا فكاك منه، فعناصر التعليم ستة معلم وتلميذ وأهداف ومحتوى وطرائق تدريس وتقويم. ومجالات البحث التربوي لن تخرج عن هذه، وعليه تتكرر العناوين ولكن تبقى العبرة بالمنهجية والجهد الذي يبذله الطالب في بحثه. فقد يكون هناك عنوان واحد لعشرة باحثين. ويصبح الفرق بينهم المنهجية المتبعة والأدوات المستخدمة والمعالجة وتحليل البيانات، وبالتالي تأتي تلك البحوث ذات العنوان الموحد بنتائج وتوصيات ومقترحات مختلفة.

• القياس والتقويم من أساسيات عمل الجودة بماذا تشيرون على إدارة الجودة بالاستفادة من كلية التربية في مجالات التقويم؟

- القياس والتقويم من أساسيات أي عمل، والجودة ليست استثناءً ولكن أرجو أن يعكس السؤال ليقرأ: ماذا تشير إدارة الجودة على كلية التربية للاستفادة منها في مجالات التقويم؟ فنحن نقول على إدارة الجودة كثيراً أن تحدث التغيير المنشود في هذه الجامعة بإذن الله. وما قامت به حتى الآن لا تخطئه العين.

NEED COUNSELING?

الإرشاد النفسي الطلابي .. في إطار مفهوم الجودة (١)





د. زين العابدين أحمد المصطفي
Zainahmed1979@gmail.com

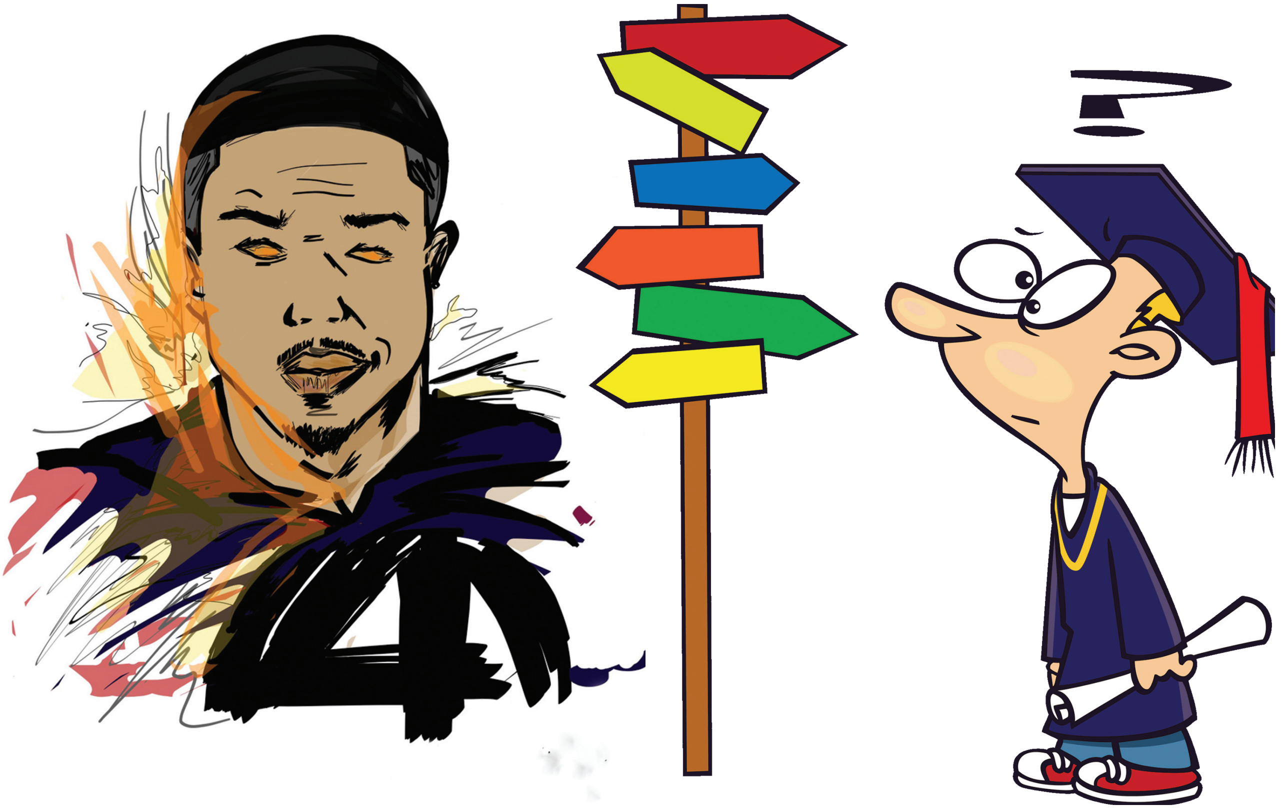


إن نجاح العملية التنموية في أي مجتمع من المجتمعات، يتوقف على مدى كفاءة الموارد البشرية، الأمر الذي يستوجب الاهتمام بالطلاب، وإن ما يشهده العالم اليوم- من تطور علمي وتكنولوجي – يستلزم ضرورة مواكبته ببرامج متكاملة، لإعداد وتأهيل الطلاب، وتأتي الجامعة في مقدمة المؤسسات التربوية والتعليمية والتثقيفية، حيث إنها مؤسسة فريدة، ذات رسالة سامية، وأهداف متميزة، تجعلها في تواصل مستمر مع المجتمع، الذي يمدها بالمدخلات لترفده بالمخرجات تحقيقا للتنمية الشاملة، وإذا كان الطلاب يمثلون مخرجات منظومة التعليم العالي، فإن المجتمع الإنساني كله أمام تحد كبير.

الإرشاد النفسي بالمرحلة الجامعية:

الإرشاد النفسي بالمرحلة الجامعية:

يتلخص مفهوم الإرشاد النفسي(Counseling) في مساعدة الفرد، على حل مشكلاته الحالية والمستقبلية، والتوافق مع التغيرات السريعة والمتلاحقة، التي تنتظم كافة مظاهر أوجه الحياة .. والإرشاد النفسي بالمرحلة الجامعية، يمثل ضرورة قصوى، حيث يلتحق الطلاب بالجامعة، وقد تجاوزوا المراهقة المتأخرة، إلي الرشد المبكر، حيث تشهد الشخصية الإنسانية في هذه المرحلة العديد من التغيرات الفسيولوجية، والعقلية (المعرفية) والوجدانية (الانفعالية والعاطفية)، إضافة إلي التغيرات الاجتماعية وأنه مع كل هذا التعقيد الذي يميز سيكلوجية الطالب الجامعي، فإنه يواجه جملة من الصعاب والتحديات، والتي يتمثل أهمها في محاولته حسم صراع الهوية، وتحقيق الذات، والثقة بالنفس، والاعتماد عليها، والتوافق مع المحيط الجامعي. كما أن المرحلة الجامعية



مرحلة تكثر بها الأحلام، والآمال، والتطلعات، وما يصحب ذلك من تفكير في الغد، وتخطيط للمستقبل، وأنه إن لم تكن هناك مراكز للإرشاد النفسي الطلابي (Students counseling centers)، تلبي احتياجات الطلاب، وتنمي قدراتهم ومهاراتهم، وتعالج مشكلاتهم – فسوف يعاني هؤلاء الطلاب العديد من الانحرافات، والاضطرابات السلوكية، الأمر الذي يؤدي بهم إلي سوء التوافق الذاتي، ومن ثم لسوء التوافق الاجتماعي، حيث إن من ساء توافقه الذاتي، تحتم أن يسوء توافقه الاجتماعي.

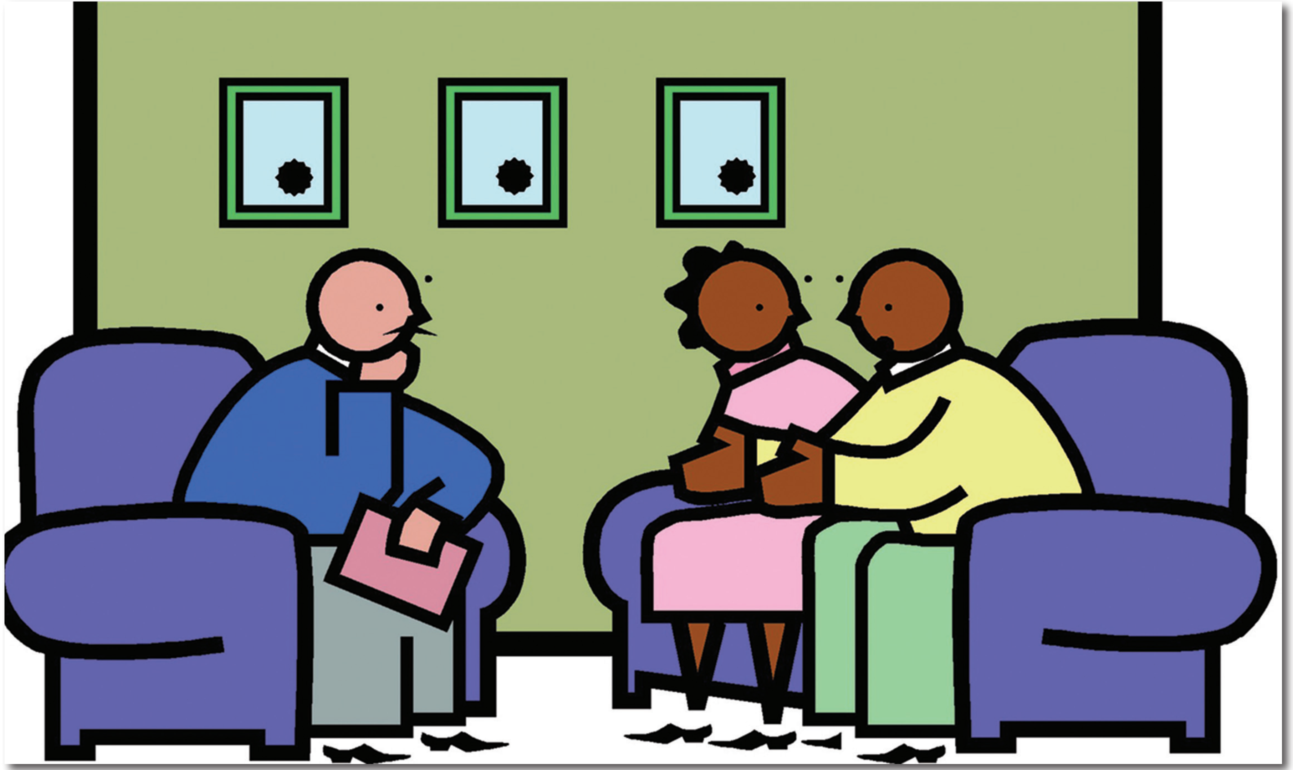
وتتمثل أهم أهداف الإرشاد النفسي بالمرحلة الجامعية في الآتي:

- نشر الوعي بأهمية الصحة النفسية بين أوساط الطلاب.
- مساعدة إدارة الجامعة في ضبط سلوك الطلاب، وفقا لرسالة الجامعة وأهدافها.
- معالجة مشكلات الطلاب، عبر عقد الجلسات الإرشادية الفردية، وإعداد الجماعية، واللوحات والإصدارات الإرشادية.
- معالجة الظواهر السلوكية السالبة داخل الحرم الجامعي.
- تقديم الإرشادات والاستشارات الزواجية، للطلاب المتزوجين، والمقبلين على الزواج.
- تقديم الاستشارات المناسبة للطلاب الخريجين.
- تطبيق مقياس يحدد ميول ومهارات الطلاب الجدد.

مفهوم الجودة في مجال التعليم:

- تمثل العملية التعليمية، أهم مجالات تطبيق أسس ومبادىء الجودة، ويقصد بالجودة في التعليم، تطابق عناصر المنظومة التعليمية، مع المواصفات القياسية المتعارف عليها عالميا، والتي لابد لها من أن تتطابق مع حاجات المجتمع ومتطلباته.

ويؤكد خبراء الجودة، على أن مصطلح الجودة – في الأوساط الأكاديمية، والاجتماعية – يمثل ثورة إدارية هادئة هادفة، سوف تسهم بكل اقتدار، في إعادة تشكيل كل مؤسسات المجتمع الإنساني، إنها الثورة الكبرى، التي يطلق عليها هؤلاء الخبراء (الموجة الثورية الثالثة)، ما بعد الثورة الصناعية وثورة المعلومات إنها ثورة الجودة في التعليم العالي، وهي ثورة تقوم على الاهتمام بالطالب، والذي يمثل الغاية والوسيلة لتحقيق الجودة، وإن ذلك لا يتأتي إلا بتحقيق التوافق لدى الطالب الجامعي، عبر عملية إرشادية متكاملة. يشير جاك تايلور (Jack Tylor) في



كتابه " التعليم ذلك الكنز المكنون " إلي أن غاية التعليم العالي اجتماعية وإنسانية، حيث إن العملية التربوية في المرحلة الجامعية تنتظم حول أربعة محاور هي:

- التعليم للمعرفة - أي اكتساب أدوات الفهم.
- التعليم للعمل - أي اكتساب أدوات التأثير على البيئة.
- التعليم للتوافق مع الذات.
- التعليم للعيش مع الآخرين.

وعلى تلك المحاور الاربعة التي حددها تايلور، يقوم تعريف الجودة في التعليم العالي، وهو تعريف يأتي في إطار الجودة الشاملة (Total Quality)، ويتلخص هذا التعريف في أن الجودة تعني الملائمة للغرض (Fitness for Purpose)، حيث إن الجودة لا معني لها، ألا بقياسها بمدي تحقيقها للغرض، والغاية من المنتج، أو الخدمة، ولأن الطالب يمثل الغرض والغاية، لمخرجات المنظومة التعليمية، فإنه لابد من الارتقاء بإعداد وتأهيل الطالب عبر برامج توجيهية، وإرشادية متكاملة.

ترقية الأداء في مجال الإرشاد النفسي بالمرحلة الجامعية:

ترقية الأداء في مجال الإرشاد النفسي، بالمرحلة الجامعية، تعني الإسهام الفعال في إحداث التنمية الشاملة، للموارد البشرية، وذلك بتقديم البرامج التدريبية، والخدمات والاستشارات التربوية، والنفسية التي من شانها رفع فاعلية وكفاءة أداء الأفراد، طلابا، وأساتذة، وإداريين، وباحثين، حيث إن العملية الإرشادية عملية مستمرة، تتعدي حدود الزمان والمكان، لإحداث التغيير في الأداء نحو الأفضل وذلك على مستوى سلوك الافراد.

وإن ترقية الأداء في مجال الإرشاد النفسي – بالمرحلة الجامعية – تتطلب دعم المؤسسة الجامعية، ومساعدتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وصولا إلي جودة الأداء في قطاعاتها المختلفة مهنيا وأخلاقيا، وتتصل ترقية الأداء في مجال الإرشاد النفسي الطلابي، بشخصية المرشد النفسي، حيث تستوجب العملية الإرشادية إعداد المرشد النفسي علميا وعملياً، وتزويده بالمعلومات والمهارات المهنية في أقسام علم النفس بالجامعات، وتدريبه بمراكز الإرشاد النفسي، والعيادات النفسية، وتدريبه أثناء الخدمة، لتطوير علاقته بإدارة الجامعة، والحرس الجامعي، وإدارة الإشراف على السكن الداخلي، وكل الجهات المعنية برعاية الطلاب داخل وخارج الجامعة.

(نستعرض في العدد القادم – بمشيئة الله – كيفية إجراء العملية الإرشادية وفقا لمنظور الجودة).

القوافل الدعــوية الصــــيفية



تقرير:
أ. عز الدين علي عبد الله

■ ضمن مواكبتنا للاحداث ومتابعة منا للقوافل التي تسيرها الجامعة، تابعت الجودة مسيرة القوافل الدعوية الصيفية الخاصة بالطلاب دون الطالبات، حيث انطلقت في يوم الاثنين الموافق١٧ /٨/ ٢٠١٥م (١٩) قافلة دعوية إلى مختلف بقاع السودان بمشاركة عدد كبيرمن منتسبي الجامعة من بينهم ما يزيد عن الـ (١٠٠٠) طالب.

برامج القوافل الدعوية:

التقينا بالأستاذ عبد البديع حمزة، مدير المكتب التنفيذي بالمركز الإسلامي، وسألناه عن نوعية البرامج التي ستقدم في هذه القوافل، فأجاب:

هذه القوافل دعوية رسالية، وتقوم بدور كبير في خدمات المجتمع حيث تقسم البرامج في القافلة إلى برنامج داخلي ويتمثل في: التلاوة الصباحية، الخدمة بالمقر، النشاطات الرياضية، الليالي الثقافية والسمنارات، المحاضرات، الأحاديث، إصدار الصحف الحائطية، والمسابقات. أما البرامج الخارجية فتشمل: التدريس بالمدارس والخلاوي، ودور المؤمنات، تقديم خطب الجمعة، وأحاديث المسجد، كما تقدم دورات مختلفة مثل: دورة العلوم الإسلامية، الحاسوب، الإسعافات الأولية، والأيام العلاجية وغيرها. كما تقوم القوافل بزيارة المعالم الأثرية والتاريخية بالمنطقة ووجهائها.

اختيار المناطق التي تستهدفها القوافل:

وعن كيفية اختيار المناطق التي تستهدفها هذه القوافل أوضح عبد البديع أن اختيار هذه المناطق يتم عن طريق طلب من أهالي المنطقة والمسؤولين فيها حسب حاجة تلك المناطق للتبصير بأمور الدين. كما أن للمركز الإسلامي مراكز تنمية في بعض المناطق درج على اختيارها بصورة مستمرة.

وأضاف أن ما يميز هذه القوافل الدعم الكبير واللا محدود من الإدارة العليا للجامعة للقوافل، وخصوصاً إدارة الموارد والاستثمار التي قامت بتوفير كل احتياجاتها، وخاصة الغذاءات من مزرعة الجامعة، ثم مشاركة عدد كبير من أساتذة الجامعة، وتفاعل الطلاب مع القوافل، والتنظيم الجيد لها.

مبيناً أن الاستعداد لهذه القوافل يتم منذ فترة مبكرة جداً، حيث يتم اختيار المناطق عبر لجنة عليا بالمركز الإسلامي لاختيار المناطق المستهدفة، ثم يذهب الأساتذة الذين تم اختيارهم للإشراف على القوافل كمستطلعين إلى المناطق المستهدفة ومقابلة المسؤولين والوقوف على التجهيزات والاستعدادات لاستقبال القافلة، والوقف على السكن وتنسيق البرنامج الذي سيتم تنفيذه في القافلة.

ويكون المركز الإسلامي في حركة دائبة لتحريك القوافل، وتنشر أسماء الطلاب المشاركين في كشوفات عبر موقع الجامعة الالكتروني، ولوحات الإعلانات، كما يتم تسليم كل طالب بطاقة مشاركة حسب القافلة الموزع لها.

وتوقع عبد البديع أن تحقق هذه القوافل نتائج إيجابية وملموسة في المناطق المستهدفة، حيث يحتفل أهالي المنطقة بقدوم القوافل، لما تقدمه من برامج دعوية وصحية ودورات في العلوم الإسلامية، والحاسوب، والتجويد وفن الخطابة، وأيام صحية، وختمات للقرآن الكريم، ومحاضرات تثقيفية، وهذا العمل كله يترك أثراً طيباً على أهالي المنطقة، لذلك نرى أن القوافل تقوم بدور كبير جداً في خدمة المجتمع.

قافلة مدينة بارا – ولاية شمال كردفان:

كما التقت الجودة بالدكتور زين العابدين محمد المصطفى المشرف على قافلة مدينة بارا والذي قال إن قافلته التي يشرف عليها تركز على أهمية دور الخلاوى، وذلك بزيارة عدد من الخلاوي بالمنطقة والتي من أهمها: خلاوي طريق الحق الإسلامي، خلاوي الرهد أبو دكنة، خلاوي سراج، خلاوي الشيخ كرسي. حيث سيقوم الطلاب بالجلوس مع زملائهم بتلك الخلاوي للوقوف على طرق ووسائل التحفيظ، وذلك في إطار تطوير الأداء بخلاوى تحفيظ القرآن الكريم، والتي ظلت تضطلع بدور متعاظم في تحفيظ كتاب الله.

كما تتضمن برامج القافلة على الخطب والدروس بالمساجد والمحاضرات بمراكز القوات النظامية، ودور المؤمنات وغيرها من المؤسسات الدعوية الاجتماعية بالمنطقة.

قافلة مدينة سنكات – ولاية البحر الأحمر:

من جهته أوضح الدكتور مطر عبد الله إسحاق، المشرف على قافلة مدينة سنكات بولاية البحر الأحمر، أن برامج قافلته تهتم بتدريب الطلاب على الخطابة، وتأهيل قدراتهم العلمية، ثم بث ما أخذوه من علوم إلى المجتمع الذي يذهبون إليه، ثم تذويدهم بالثقافة السودانية من خلال المنطقة التي يذهبون إليها.

وجهة نظر الطلاب عن القوافل:

كما قامت الجودة باستطلاع بعض الطلاب من جنسيات مختلفة عن القوافل: أهدافها، وأهميتها وانطباعاتهم عنها. فكانت الحصيلة التالية:

- محمد دكمن، من تركيا، كلية الدراسات الإسلامية:

هذه القوافل تعمل على نشر تعاليم الدين الإسلامي، وتدريب

الطلاب على العمل الدعوي، وهذا دور عظيم تقوم به هذا القوافل في خدمة المجتمع والطلاب. وأنا سوف استفيد كثيراً من هذه القافلة مثل: التدريب على العمل الدعوي، وتعلم الشجاعة الأدبية والتحدث إلى المجتمع، وزيارة الريف السوداني، والتعرف على مجتمعه، كما اعتبرها فرصة جيدة للتعرف على بعض الطلاب من جنسيات مختلفة، وعاداتهم وتقاليدهم. وأحمد الله كثيراً أنني أدرس في هذه الجامعة ذات الرسالة الهادفة، والتي تقدم كثيراً من البرامج التي نستفيد منها نحن الطلاب بدءاً بأسبوع القرآن الكريم، ثم المخيمات الدعوية، وحالياً هذه القوافل، وهذا عمل عظيم جداً تقوم به جامعة إفريقيا العالمية تجاه طلابها، ولولاها لما وجدنا مثل هذه البرامج الهادفة.

- **سيد جاي**، من جزر القمر، كلية التربية:

إن عصرنا الحالي في امس الحاجة إلى الدعوة والعمل الدعوي، لذلك أرى أن هذه القوافل تقوم بدور عظيم في عملية نشر الدعوة بصورها المختلفة، ومن فوائدها أنها تقدم خدمة للمجتمع، وتعرفنا على مناطق مختلفة من السودان. وسوف أستفيد إن شاء الله منها في تعلم فن الخطابة ومواجهة الجماهير، والصبر، والتعرف على زملائي من كليات مختلفة، ودول عديدة ذات ثقافات متعددة.

- **ما يان، من الصين**، كلية الدراسات الإسلامية:

القوافل الدعوية تعمل على نشر تعاليم الدين الإسلامي في المجتمع، وأستفيد منها بالتدريب على العمل الدعوي لكي أصبح داعية عندما أرجع إلى بلدي الصين، حيث إن عدد المسلمين في زيادة والحمد لله، وكذلك أتعرف على طلاب كثر من دول مختلفة وثقافات متعددة، ومناطق السودان بسكانها وعاداتهم وتقاليدهم. وملاحظاتي على الشعب السوداني أنه شعب طيب ومتعاون مع الأجانب، لذلك لدى رغبة كبيرة أن أزور عدد أكثر من المناطق بالسودان.

- **دين إسماعيل دين، من نيجيريا**، كلية المعادن والنفط:

القوافل هي الطريق إلى الدعوة، ولها رسالة كبيرة تقدمها للمجتمع، وتعلمنا منها أشياء كثيرة أهمها التعرف على المجتمع السوداني عن قرب بعاداتهم وتقاليدهم المختلفة، والطالب يتعلم ويعلم.

- **راضي درامين**، من تايلاند، كلية الشريعة والقانون:

هذه القوافل تعلم الطالب الصبر والشجاعة الأدبية، كما تدرب الطلاب على العمل الدعوي، مما يكسبنا خبرة تعيننا في حياتنا العملية عند ما نعود إلى بلادنا.

- **محمد عبد السلام**، من السودان، كلية الطب:

القوافل الدعوية لها رسالة ذات أهداف عديدة تفيد الطالب والمجتمع معاً. وأعتبرها فرصة جيدة للتعرف على بعض الزملاء من كليات ودول عديدة ذات ثقافات متباينة، وأعتبرها تجربة جديدة بالنسبة لي، وأحسبها مفيدة جداً وتحتاج إلى صبر، كما تتيح لي معرفة بأهالي القرى وعاداتهم والتقاليد السائدة فيهم، وزيارة المناطق التاريخية، وسوف يقدم طلاب كلية الطب دورات في الإسعافات الأولية، والتوعية الصحية.

- **محمد أشكين**، من تركيا، كلية التربية:

هذه القوافل الدعوية تعمل على تقديم خدمات عديدة يستفيد منها الطالب والمجتمع معاً. وإن شاء الله أستفيد منها في حفظ بعض سور القرآن الكريم، والأحاديث النبوية الشريفة، كما لي رغبة كبيرة في التعرف على المجتمع السوداني وريفه، وتناول بعض الأكلات الشعبية والتعرف على العادات والتقاليد السودانية وزيارة بعض المناطق الأثرية، والتاريخية في هذا البلد المعروف بطيبة أهله.

- **خالد وليد حسن**، من فلسطين، كلية الشريعة والقانون:

هذه القوافل ذات رسالة إسلامية كبيرة وهي مفيدة للطلاب ولأهالي المناطق التي تذهب إليها. وهي تعلمني كيفية التعامل مع عدد كبير من الناس ومخاطبتهم، والصبر، والتفاعل مع الطلاب من دول مختلفة الثقافات والعادات، وزيارة مدن السودان والتعرف على عادتهم وتقاليدهم، واعتبرها معسكراً دينياً إسلامياً مفيداً جداً.

- **جمال الدين عبد الرحمن**، من الصومال، كلية الصيدلة:

نستفيد من القوافل الدعوية في أشياء كثيرة منها: تدريبنا على العمل الدعوي حتى نصير دعاة عندما نرجع إلى بلادنا، تقوي إيماننا بالله، وتعرفنا على الطلاب من الكليات والدول العديدة، وتدربنا في مجالات تخصصاتنا المختلفة.

- **عبد الناصر دلندا، من الفلبين**، كلية الشريعة والقانون:

قناعتي دائماً أن هذه القوافل تقوم بدور كبير في خدمة المجتمع، وتدريب الطلاب على العمل الدعوي وغيره من المناشط، وتعلمنا الشجاعة الأدبية، وسوف استفيد منها كثيراً إن شاء الله.

مسابقة العدد

الإجابة مطلوبة من الجميع

أ. حسن سيد أحمد الناطق
جامعة إفريقيا العالمية - سابقاً

في ثمانينيّات القرن الماضي وفي يوم من أيام المركز الإسلاميّ الإفريقيّ الزواهر ألقيت هذه المسابقة في احتفال أقيم في فناء المدرسة، وكان ذلك طلبا من شعبة الدعوة آنذاك، نظمتها في سبعة مقاطع، كلّ مقطع يتضمّن سؤالا عن إحدى الشخصيات حقيقيّة أو اعتباريّة. وقد فازت بها داخلية النيجر إذ كنت أحد الملحقين بها آنذاك.

السؤال الأول:

جالس على الرمل واضعا كفيه
يتأمل الكون وهو جاث لديه
اخرسْ ناطقّ بما يمرّ عليه
هو آدمي، وسمته حيوان

السؤال الثاني:

كم فتحت بلادا وذاق الأعادي كيدا
وهزمت اليرموك والعراق وصَيْدا
عزلوني ولم أُحد عن العهد قيدا
ذاك خلقي فلستُ خصما ألدا
وإنما قائد صار في الخير فردا
وذاك فعل شهدت به الأكوان .

السؤال الثالث:

فارس قائد لإحدى الكتائب
سجنوه حينا إذ لم يقل أنا تائب
نفّض القيد عنه وكان إحدى العجائب
إيمانه خالص ولم تشبه شوائب
كم حيّر الناس ذلك الإنسان

السؤال الرابع:

خبروني ماذا تريدون مني
كلكم صامت ووحدي أغني
يتدفق الماء عذبا ومنه أملا دني
تصبح الأرض خضراء من فيض عزفي ولحني
وأنا ظامئ جائع وكلكم ريان

السؤال الخامس:

أنا في النحو صورة تتجلى
لست أرسم اسما ولست أرسم فعلا
وإنما غايتي أن أكون مُدلاّ
أعطى معناهما كاملا لا أقلا
فإذا قبل (مه)، كان ذلك فضْلا
وإذا قبل (كف) كان بالمعني أولي
فمن تراني إنّني حيران

السؤال السادس:

أنا ميزان دقيق لما قاله الأعراب
اقطع القول أجزاء ولفعلتي أسباب
فهو إما صحيح سليم وإما به أوصاب
وأنا كامل وافر وليس بي مَا يُعاب
خبروني أيها الطلاب
فمن أجل هذا ومثله تأتْ بكم أوطان

السؤال السابع:

يخشع الناس عندي في محبة وجلال
ذاك من كينيا ومن ملاوي ومالي
هم عترتي وملاذي عشيرى ومآلي
أقدم العلم دوما ساطعا كالآلي
والنور يعلو سناه في داجيات الليالي
والمسلمون جميعا يتفيؤون ظلالي
تعرفوني جميعا أنا بكم مزدان

أوراق مبعثرة (٣)



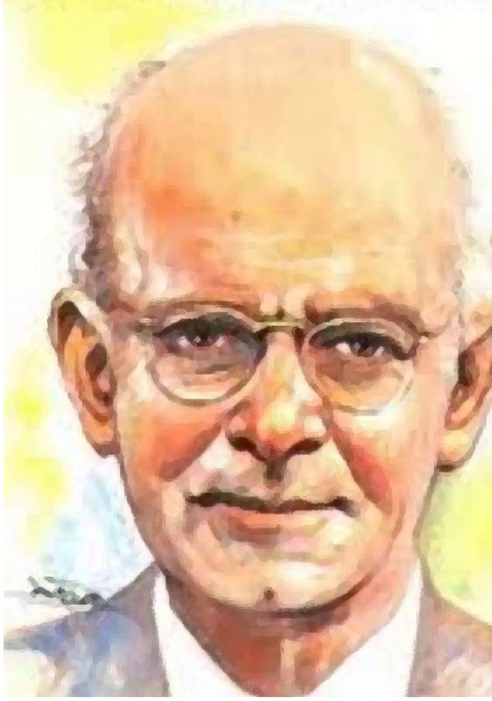
أ. المبشر عبد اللّه المبشر
كلية التربية - جامعة إفريقيا العالمية

أوراق مبعثرة

انتهى بناء الحديث في المقالة السابقة، عند التجربة الخاصة في إخراج قصيدة (أبو سلمى) إخراجاً فنياً بمصاحبة بعض المقطوعات الموسيقية السودانية، وما أحدثته التجربة في مجتمع المدرسة طلاباً ومدرسين وإدارة، على أن اسلك هذا المسلك عند تناول أي درس من دروس النصوص الأدبية، وتشاء الصدفة أن تكون القصيدة التالية (وطن النجوم) للشاعر اللبناني (إيليا أبو ماضي) لأن مفردات المنهج تشتمل على كثير من أعمال الأدباء والشعراء في الوطن العربي، وتساير الدعوة إلى القومية العربية، وكان التيار القومي طاغياً على الكويت، حتى أنّك لتجد عبارة (الكويت بلاد العرب) تتصدر وتزيّن الأوراق الرسمية.







وهكذا وجدت نفسي مرة أخرى مع قصيدة في حب الوطن، ذات مقاطع كثيرة، وثراء عظيم في الصور الفنية، لحياة عريضة لطفولة الشاعر، في أحضان طبيعة ساحرة تشكل المروج فيها والنجاد والوهاد لوحة كونية باهرة، وتفرض علي في الوقت نفسه أن أتناولها في نهار رمضان لثلاثة فصول.

فما العمل؟ لم تطل حيرتي، فقد تذكرت أن فناننا (أحمد المصطفى) قد تغنّى بهذه القصيدة، وبرع في أدائها لحناً وسلامة ضبط، ومخارج حروف، فرأيت أن أستفيد وأستغلّها وسيلة أخرى تضاف إلى رصيدي السابق، فأسرعت إلى اقتناء (شريط أغانيه) واستخرجتها منه، وأفرغتها في شريط آخر (عملية مونتاج) وصدرتها بالتقديم والترجمة للشاعر والفنان، ولم أنسَ أن أخطر ناظر المدرسة بالأمر، حتى لا يقول قائل بأني أروّج للفن السوداني، والحقيقة أني كنت أضمر ذلك ، وأتمنى أن أهتبل كل ثانية وأهتف من أعماقي بكل ما هو سوداني انتماءً إليه وشرفاً به، لم يكن هذا شعوري بخاصة، ولكنه شعور الكثيرين في ذلك الزمن الجميل الكل يحمل فوق رأسه اسم الوطن، ويضم بين جنبيه حبه والحنين إليه.

جاء الوقت المحدد لتدريس تلك القصيدة، فحملت (المسجل) في يدي، ودخلت على تلاميذي، فاشرأبت أعناقهم، وتبادلوا الهمس، وقرأت في وجوههم فرحاً غامراً، ذكّرني بما كان منهم عند القصيدة السابقة، وما أن سمعوا في التقديم عن الفنان الذي سيردد معنا هذه القصيدة، حتى أخذوا يتقافزون يريد كل منهم أن يكون قريباً من (المسجل).

وعندما انطلق صوت (النقيب) وانسابت الموسيقا، سكنت حركتهم، وأصاخوا السمع، فهم لأول مرة يستمعون لفنان سوداني يتغنّى للوطن بلغة عربية فصحى وبلحن جميل ونبرة قوية.

ولك أن تتخيل ما أحدثه ذلك، فقد انطلق الملأ في مجتمع المدرسة يتحدثون عن التجربة بين مشيد وحاسد وغيور.

وتتلاحق الأحداث وتحل ذكرى استقلال السودان، فأقف متحدثاً في طابور الصباح، أسرد بعضاً من الوقائع والأحداث والشخصيات، وأربط بينها وبين ما جرى في العالم العربي، وأدعو إلى أن يكون هذا شأننا عندما تحل علينا ذكرى عزيزة على أحد منا من منسوبي هذه المدرسة.

وقد أحدثت الكلمة صدىً طيباً، وكانت حديث زملائي الذين لم يسبق لهم أن استمعوا إليّ في حديث عام، بل فيهم من جاء من الأدوار العليا، والأجنحة، والساحات يسأل عن من فعل هذا؟ وهزّ (المايك)؟ وأثار الحماس؟ وانتزع الهتاف؟ وأدمى الأكف؟ وفيهم من قال لي صراحة: ما ظننا أنك أنت المتحدث، بل حسبناه ضيفاً من بعيد.

لم أكتف بهذه الكلمة في إحياء هذه الذكرى، بل شفعتها (بأسطوانة) لنشيد (أمّة الأمجاد) للإذاعة المدرسية، التي تجاوبت مع الذكرى، وبدأت تبثه خلال اليوم، وفي الأيام التالية في فترات مختلفة، وكم كنت منتشياً وسعيداً، وأنا أسمع النشيد تتردد كلماته، وتصدح موسيقاه، ولحنه السوداني في جنبات المدرسة.



هكـذا كان انتماؤنا، وتلك كانـت مشاعرنا، وذلك كان حرصنا علـى أن نفصـح عـن هويتنا وشخصيتنـا، ونؤكّـد في كل وقت وحـين، ها نحن أولاء من نفـر عمروا الأرض، وضربوا بسهم وافر في حضارتها وتراثها وتفرد إنسانها.

هـذا الشعور جعلني عندمـا تم اختياري في لجنـة التأليف، أن أحرص على تضمين الكتاب المدرسي شيئاً من الأدب السوداني، فاخترت من أدب الرحـلات موضوع (زيارة القدس) للأستاذ (حسن نجيلة) من كتابه (ذكرياتي في دار العروبة).

ومـن ديـوان (قصة قلـب) للشاعر محمـد أحمـد المحجوب، قصيدة (بنت الأمير) بعد أن اخترت لها عنوان (دمعة حرّى) وللحقيقة والتاريخ لم يكـن هذا أول تمثيل للأدب السوداني في الكتـاب المدرسي في الكويـت، بل وجدنا قبلـه قصيدة للشاعر الفيتوري (يا أخـي في الشرق) و(الفردوس المفقود) للشاعر محمد أحمد المحجوب.

ولا أنسـى ذلـك اليـوم الـذي استضافت فيـه جمعيـة الأدباء الكويتيـة الشاعر الفيتوري، ليحاضر عـن شعره، ويقرأ نماذج منه في مسـرح جامعة الكويت، حيث غصّ المكان، وفاض عن جوانبـه، بحشـد غير مسبوق مـن عشـاق الأدب والشعر، ومن الطـلاب الذيـن ما زالوا يدرسـون شعره في كتبهـم المدرسية، والذيـن درسـوا شعـره قبـل تخرجهـم، ناهيك عـن الجالية السودانيـة التي لا تفوتهـا مثل هذه اللقـاءات وتسجل حضوراً دائماً يستدعي الانتباه ويلفت الأنظار.

أمـا نحـن في رابطة المعلمـين السودانين، فقد أعددنـا له لقاءً خاصاً، واحتفلنا بـه في بيت من بيوتنا، ودار حديثنا عن زمالة بعضنا له، ومعاصرته في فترة الدراسة في القاهرة، وأفلحنا في استضافتـه في إحدى المدارس الثانوية، التـي يدرّس فيها أحد زملائنـا، حيـث قدّمه في (طابور الصبـاح)، ليقرأ نماذج من شعـره المقرر، ومن بعضـ اختيارات دواوينه. ممـا كان له أثر طيب في نفوس الطلاب بخاصة ومجتمع المدرسة بعامة.

أرى أن الحديـث قد طـال، وتداخلت فيـه أوراق، وستزاحمها أخـرى، ليس هـذا مكانهـا ولا زمانها، فحسبي منهـا ما كان، وحسبكم منها ما وسعه المكان وجاد به الزمان.

هامش: جُرُعات لغويّة:

كنـا في الجرعات السابقة قـد صّوبنا ما ورد في عاميَّتنا مفتوح الأول، وهو في الفصحى مضمومة مثل:

(جَلْطـة) وصوابها (جُلطة) واليـوم نعرض لك ما شاع مفتوح الأول، وهو في الفصحى مكسورة مثل:

- قولون: هو (دَعامة) والصواب (دِعامة) بالكسرِ.
- يقولون: (سَفارة) والصواب (سِفارة) بالكسرِ.
- يقولـون: (محكمـة الجَنايـات) والصـواب (الجِنايـات) بالكسر.
- يقولون: استخدم (مَشْرطاً) والصواب (مِشْرطاً) بالكسر.
- يقولون: (مَكْنسة كهربائية) والصواب (مِكْنسة) بالكسر.
- يقولـون: تنـاول (مَلْعقة) من الـدواء، والصـواب (مِلْعقة) بالكسر.
- يقولون: (مَدْفع) الإفطار، والصواب (مِدْفع) بالكسرِ.



أ. آمنة إبراهيم عبدالله



أفراح الجامعة

- تهنـيء أسـرة كليـة الحاسوب وإدارة الجـودة د. البـراء أبـو عبيـدة محمـد علي عميد كلية دراسـات الحاسوب بمناسبة زواجه مع تمنياتنا له بحياة زوجية سعيدة.

أفراح الجودة

- تهنـيء أسـر الجـودة زميلتهم الأسـتـاذة آمنة إبراهيم عبدالله وذلك لمناقشتها لرسالة الماجستير في الإحصـاء التطبيقي من جامعـة النيلين وعقبال الدكتوراه.

شموع الأمل

- باسـم الله نبدأ شموع الأمـل بـ "بسملة" التي رزق بهـا زميلنا الأستاذ معتـز مسجل كلية الحاسوب متيمناً بقوله صلى الله عليه وسلم "ذي مال لم يبدأ باسم الله فهو ابتر". ونحن إذ نهنئه نتمنى أن تكون المولودة وصلاً لخيريعّم الأسرة والجامعة والوطن.
- وتطـوف شموع الأمـل بكلية العلوم حيث رزقت الأستاذة أميرة عبدالحي بـ "لدن"
- وأضـاء مولـود ذكـر منـزل الأسـتـاذ ناجـي عبدالقادر حسن الموظف بكلية الحاسوب.
- وحلت البركات منزل الأخ يوسف بركات احمد بكلية الحاسوب فرحاً بمولودته.

لهـم التهنئـة ولشمـوع الأمـل الصحـة والعافية ونفع الله بهم أسرتهم ووطنهم ودينهم.

- لزم السرير الأبيض الاستاذ محمد محمد زين العبيد المشـرف الكتابـي بكلية التربيـة، وهورجل أحبه الله فابتـلاه، ونحن إذ نشهد له بطيب معشره واجتهـاده في عملـه، نرفع اكـف الضراعـة بأن يمن الله عـز وجل عليـه بعاجل الشفاء إنـه القادر على ذلك إنه نعم المولى ونعم النصير.

حمداً لله على السلامة

- الأستاذة "الخبـيرة" كوثـر أحمـد عباس الموظفـة بمركز الطالبـات تعافت بحمد الله من ألم بالعين بعد إجرائها للعملية نحمد الله على سلامتها، ونتمنى أن يمتعها الله بالنظر إلى بيته المحـرم، وروضـة نبيـه المصطفـى صلى الله عليه وسلم.

تهنئة

- تهنـيء أسـرة كليـة الحاسـوب الدكتورة سلمى الناصر عبدالله أبوكروق وذلك لحصولها على درجـة الدكتوراه من جامعة (UTM) بماليزيا في دراسات الحاسوب وكانت المناقشـة يـوم ٢٠١٥/٤/١٥م، كما تهنئ أيضـاً الدكتـور أشـرف الزبيرمحمـد لحصوله على درجة الدكتـوراه من الجامعة الماليزيـا للتكنولجيا، والتهنئة موصولة كذلك مـن إدارة الجودة وترقية الأداء.
- نـال مـلازم المعمـل بكليـة الحاسـوب أحمـد حامـد بـدر درجـة الماجستيـر في العلـوم السياسية بحث بعنوان "عوامل عـدم الاستقـرار السياسـي والاقتصـادي في منطقـة القـرن الإفريقـي" له منا التهنئة (وعقبال الدكتوراه).

أحزان الجامعة

تعـزي أسـرة الجـودة بمزيد من الحــزن والأسى كل من:

- البروفيسـور كمال محمد عبيد مديـر الجامعة في وفاة خاله.
- الأسـتـاذة سوسـن سليمـان بـإدارة الجـودة في وفاة شقيقتها.
- د.أسمـاء نورالدائـم عميـدة كليـة الصيدلة في وفاة شقيقها.
- د. أزاهر حسن عبدالرحمن الأستاذة بمعهد الكوارث واللاجئين في وفاة والدتها.
- الأسـتـاذ عبـد المنعـم الخضـر بالحسابـات في وفاة شقيقه.
- د.تاج السر عبدالمطلب بكلية الشريعة، وشقيقه عمار عبدالمطلب بالمركز الإسلامي في وفاة والدهما.
- السيـد بابكر رماد العامل بإدارة العلاقات الخارجية في وفاة والدته.

نسأل الله لهم جميعاً الرحمـة والمغفرة، ولآلهم وذويهم الصبر وحسن العزاء (**إنا لله وإنا إليه راجعون**).

بقلم:
أ. طارق فاروق عبدالله محمد
رئيس إدارة تقانة المعلومات



تحلى بـ (٦) صفات تكن من الناجحين



قد تمر بك لحظات ضعف فيخيل لك أن قواك خارت.. وأنك لا تقدر على الصبر ومواصلة العمل.. فلا تستسلم لهذه الأفكار...

١. **الصبر:** لا تسرع في رؤية النتائج.
٢. **الإيمان:** إيماني العميق بفكرة ما وستحققه.
٣. **الاقتناع:** الناجحين لن تجدهم يعملون في مجال أو تخصص أو وظيفة لا يميلون إليها، فهم يعملون ويجتهدون بناء على قناعاتهم.
٤. **المثابرة:** إخفاق... ثم تحدي... ثم إخفاق... ثم تحدي... ثم النجاح.
٥. **الشغف:** الحماس المستمر لتقديم الأفضل وابتكار المزيد والقيام بنجاحات أكثر.
٦. **التسامح:** الناجحين عموماً لا تهمهم الخلافات بل يتجاوزونها.





■ عندمـا تقـرر أن تكـون شخصـاً مميزاً عن الآخرين، فإن سيلاً مـن التحديات سيواجهك من كل حـدب وصـوب، وأقصد بأن تكـون مميزاً، بأن تسعـى للنجاح وتعمل على الوصول إليه، فقد حدث نفس الأمر من قبل، ولا يـزال يحدث مع الكثيرين ممن حولك، خصوصـاً الذين قرروا الاستقلالية، وبنـاء مشاريـع تترجم أفكارهـم ونظرياتهم، نعم لقـد واجهتهم تلك التحديات، وبقوة لكن قرروا في لحظـة ما أن يتميزوا بسـت مميزات، جعلت منهم رجالاً ناجحين.

لكـن يا ترى هل تعرف هذه الصفات؟ أنا نفسي لا أعـرف إلا بعضها. واليـوم دعونا نسافر معاً بين السطـور التاليـة، لنتعـرف عليهـا، و نضيفها إلى شخصيتنا كي ننجح أيضاً:

• **الصـبر:** صفة مـن الصعب أن نجدها هذه الأيـام في كثيرين ممن نعرفهم، وممن هم حولنا، فسريعاً ما نسعـى لرؤية النتائج والنجاح، ولا نريد أن نمضي وقتاً أطول في مواجهة التحديات والقيام بالأعمال.

بعبـارة شاملـة، الجميـع يريد النتيجـة، ومن الصعب عليهم أن يستمـروا في عملهم لمدة أطول، إذا لم يصلوا إلى ما يهدفون إليه.

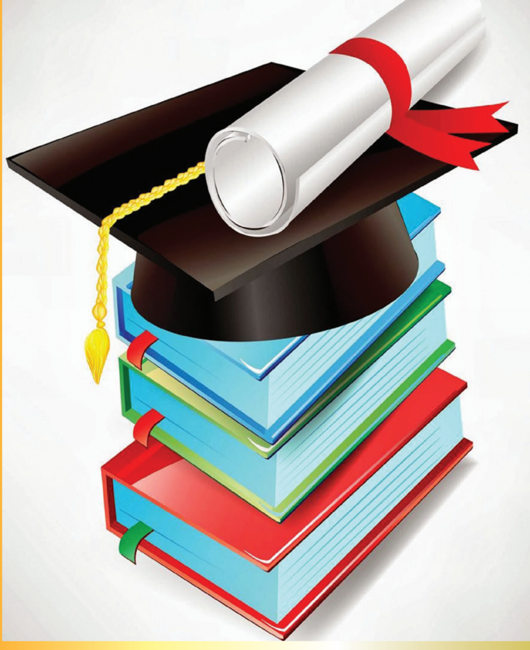
إنـه الصـبر... أول ميـزة يتحلـى بهـا الرجل النـاجـح، وتجعل منه مميزاً و قـادراً على الوصول إلى أهدافـه، فهـو يكـد ويعمل باستمـرار، ويتقبل الإخفاقـات، ويحـاول إصلاحهـا، كمـا أنه يرحب بالانتقـادات التي تأتيه من زملائه، ويأخذ منها ما هو مفيد، ويترك الباقي مع احترامه للجميع.

• **الإيمـان:** " لطالما أمنت بفكرة ما وتحققت، بالرغم مـن التحديات التي رآهـا الجميع، فظنوا أني سأكـون ضحيـة لنهاية مميتـة، بسبب إيماني العميـق بها. "لا أعـرف من صاحب تلـك المقولة، لكـن شيئا ما بداخلي جعلنـي أكتبها وهذه هي أول مرة اسمع فيها هذه المقولة.

تلـك المقولـة، هـي: خلاصـة لإيمـان يكمـن في صـدور الذيـن يؤمنـون بأفكارهـم، وببعض

اللهم

انك عفو كريم تحب العفو فاعف عنا



الأعمال، والمنتجات والخدمات، التي خططوا لها، فاعترضتها أمواج من السخرية والنقد السلبي، وحتى التحديات التي أرادت أن تقول لهم، تراجعوا عن الفكرة، أو أن ينتهي كل شيء هنا.

• **الاقتناع:** هؤلاء الناجحون، لن تجدهم يعملون في مجال، أو تخصص، أو وظيفة لا يميلون إليها، فهم يعملون، ويجتهدون بناء على قناعاتهم، ومن الصعب إقناعهم بمجال، أو فكرة معينة، وهذا بسبب توافرهم على مؤهلات تجعلهم يحققون ما يؤمنون به.

• **المثابرة** : إخفاء.. ثم تحدٍّ.. ثم إخفاء.. ثم تحدّ..ثم النجاح". هل تعرف أن الناجحين مستعدون دائماً نفسياً للأسوأ؟ ويواجهون الأسوأ بالمثابرة، وراحة أكبر؟ ولمن لا يعرف، فالعبارة السابقة تنطبق على رحلاتهم في الوصول إلى النجاح، وخلالها يعيشون حياة مثابرة، وتحد لكل ما يمكن لهم أن يواجهوه من المخاطر، والمنزلقات.

• **الشغف:** عندما يعملون، فهم لا يقومون بذلك لكونهم يريدون الراتب آخر الشهر أو الأسبوع، بل هم متحمسون باستمرار لتقديم الأفضل، وابتكار المزيد، والقيام بأعمال ناجحة أكثر، هم لا يعرفون الكسل، ولا يجد طريقه إليهم، فيما أغلب الموظفين، والبقية تقوم بعملها بشكل ثقيل، وغير احترافي، ووفق مزاج سيء أيضاً.

• **التسامح:** خصلة أخرى من الخصال الإنسانية الراقية، التي أنصح نفسي والجميع بأن نتحلى بها، فالناجحون عموماً لا تهمهم الخلافات، و يتجاوزونها، صحيح أني قد أختلف معك في بعض الأمور الشخصية، والفكرية، والعقائدية لكن عندما نتسامح ونتجاوز عن أخطاء بعضنا البعض، نكون قد انتصرنا على الشر، وجعلنا الخلافات تموت بيننا، لنفسح الطريق لنجاحات أعمالنا.

الناجحون يتعاملون مع الكثير من الناس من حولهم بشكل جيد، والميزة التي ستجدها عندهم أيضاً، هي أنهم متسامحون مع الجميع، و يوفرون المزيد من الفرص للإصلاح والتقدم نحو الأفضل.

طرائف



في الحلال و الحرام

قال أعرابي للقاضي إياس بن معاوية: لو كنت أكلت التمر هل تجلدني؟ قال: لا، قال: لو شربت الماء هل تجلدني؟ قال: لا، قال: فشراب النبيد منهما فكيف يكون حراما ويجلد شاربه؟

قال إياس: لو ضربتك بالتراب على رأسك هل يوجعك؟ قال: لا، قال: لو صببت عليك قدرا من الماء هل ينكسر رأسك؟ قال: لا، قال: لو مزجت الماء والتراب وصنعت منها طابوقة صلبة وضربت بها رأسك كيف يكون، قال: ينكسر الرأس، قال إياس: كذلك النبيد.

في العفو الإحسان:

انفرد الحجاج يوماً عن عسكره فلقي أعرابياً فقال: ياوجه العرب كيف الحجاج؟

فقال: الظالم الغاشم فقال: فهل شكوته إلى عبد الملك فقال: لعنه الله أظلم منه وأغشم. فأحاط به العسكر فقال: أركبوا البدوي على الفرس، فسألهم البدوي عنه فقالوا: هو الحجاج؛ فركض من الفرس خلفه وقال ياحجاج قال: مالك! قال: السر الذي بيني وبينك لايطلع عليه أحد فضحك وخلاه.

أشهر الرحالة العرب

ابن بطوطة :

و هو أشهر الرحالة على الإطلاق، جاب الكثير من الأمصار والقطار و دون مشاهداته في كتابه: تحفة النظار في غرائب الأمصار وعجائب الأسفار، وهو محمد بن عبد الله بن محمد الطنجي المعروف بابن بطوطة ولد في طنجة و بعدما درس الشريعة قرر السفر حاجا، وبهذا بدأت رحلة أسفار دامت أكثر من ٣٠ سنة وقد زار: المغرب ومصر والسودان والشام والحجاز والعراق وفارس واليمن وعمان والبحرين وتركستان وما وراء النهر وبعض الهند والصين الجاوة وبلاد التتار وأواسط إفريقيا.

-الشريف الإدريسي:

أبو عبد الله محمد بن محمد بن عبد الرحمن بن إدريس الشريفي أو الشريف الإدريسي عالم مسلم من





أهل البيت. أحد كبار الجغرافيين في التاريخ ومؤسسين علم الجغرافيا، استخدمت مصوراته وخرائطه في سائر كشوف عصر النهضة الأوربية. حيث لجأ إلى تحديد اتجاهات الأنهار والمرتفعات والبحيرات، وضمنها أيضًا معلومات عن المدن الرئيسية بالإضافة إلى حدود الدول. ويعتبر الإدريسي من أول من رسمو خريطة للعالم تطابق الشكل الذي نعرفه اليوم

- ابن جبير الأندلسي:

أبو الحسن محمد بن أحمد بن جبير الكناني المعروف باسم ابن جبير الأندلسي ولد في فالنسيا سنة ٥٤٠ هـ، ١١٤٥م، هو جغرافي، رحالة، كاتب وشاعر أندلسي عربي. أتم حفظ القران الكريم، ودرس علوم الدين وشغف بها وقرر القيام برحلة الحج التي دامت ما يقرب السنتين ودون مشاهداته وملاحظاته في يوميات عرفت برحلة ابن جبير، وسميت باسم "تذكرة الأخبار عن اتفاقات الأسفار"، وانطلقت رحلته من غرناطة، سبتة، بالرمو، جزيرة كريت، صقلية، الاسكندرية، القاهرة، مكة، المدينة، دمشق، بغداد، الموصل، حلب .

- أحمد ابن فضلان البغدادي:

أحمد بن العباس بن راشد بن حماد البغدادي، عالم إسلامي من القرن العاشر الميلادي. كتب ووصف رحلته كعضو في سفارة الخليفة العباسي إلى ملك الصقالبة (بلغار الفولجا) سنة ٩٢١م. فقد زار أحمد بن فضلان روسيا برسالة من الخليفة العباسي إلى ملك الصقالبة. ووصل ابن فضلان إلى البلغار يوم ١٢ مايو ٩٢٢ (١٢ محرم ٣١٠ هـ)، وقد اتخذت تتارستان المعاصرة من تلك المناسبةً يوم عطلة دينية.

- أحمد ابن ماجد النجدي:

أحمد بن ماجد بن محمد السعدي النجدي (٨٢١هـ -٩٠٦هـ) ملاح وجغرافي عربي مسلم، برع في الفلك، الملاحة، والجغرافيا وسماه البرتغاليون بالبرتغالية (almirante) ومعناها أمير البحر، ويلقب "معلم بحر الهند" ينتسب إلى عائلة من الملاحين. كتب العديد من المراجع الملاحية، وكان خبيراً ملاحياً في البحر الأحمر وخليج بربرا والمحيط الهندي وبحر الصين.

ويتمتع أبن ماجد بأشهر اسم في تاريخ الملاحة البحرية لارتباط اسمه بالرحلة الشهيرة حول رأس الرجاء الصالح إلى الهند حيث قام ابن ماجد بمساعدة فاسكو دي جاما لاكتشاف الطريق الجديد الموصل إلى الهند.

ولابن ماجد الفضل في إرساء قواعد الملاحة للعالم، وبقيت آراؤه وأفكاره في مجال الملاحة سائدة في كل من البحر الأحمر، والخليج العربي، وبحر الصين حتى سنة ٩٠٣ هجرية وهو أول من كتب في موضوع المرشدات البحرية الحديثه.

- الحسن الوزان:

ليون الإفريقي أو يوحنا ليون الإفريقي أو يوحنا الأسد الأفريقي هو الحسن بن محمد الوزان الزياتي الحسن بن محمد الوزان الفاسي. اشتهر بتأليفه الجغرافي في عصر النهضة.

ولد ليون الإفريقي في غرناطة ٩٠١ هـ / ١٤٩٥م ثم ارتحل مع عائلته إلى فاس، و بعد أن كبر قام برحل تجارية إلى تمبكتو ثم طاف المغرب و بعدها ذهب إلى مصر وتم اختطافه من القراصنة ليسلم إلى البابا ليون العاشر الذي سماه ليون وطلب منه كتابة قصة رحلاته، فكتب كتاباً أسماه: وصف إفريقيا. عاد إلى تونس ليقضي بها آخر أيامه .





الأخيرة

ملتقى التفكير والتواصل مع خريج جامعة إفريقيا العالمية

د.محمد دفع الله محمد يوسف

تدور حرب اليوم بين أوربا وأمريكا، سميت بحرب التفكير، وهي التنافس على استجلاب العقول المفكّرة للعمل بتلك البلدان، وتقوم مؤسسات بحثية متخصّصة لدراسة المتميّزين والنابغين في مجالاتهم من إفريقيا، والشرق الأوسط من المجالات كافة بما في ذلك المجالات السيكلوجية، والفسيولوجية، ليتمّ تجنيسهم، والاستفادة منهم في تطوير تلك البلاد عن طريق الإبداع والابتكار النابع من تفكيرهم.

وكان ذلك في أوله يعتمد على العقول الجاهزة من الفلاسفة، والعلماء، ثم أصبح بعد ذلك يعتمد على استجلاب الخامات في سن التعليم الأساسيّ، واحتوائهم في مؤسسات أكاديمية، وصقلهم والاستفادة منهم مستقبلاً.

ولعلَّ هذا النظام متأصّل في رسالة جامعة إفريقيا العالمية، حيث كانت الوفود تذهب للبحث عن المتميّزين من أبناء القارة السمراء، وبقية دول العالم، وتتمّ رعايتهم حتى يتخرجوا ومن ثمَّ يعودون إلى بلدانهم ليسهموا في نهضتها، وما تتبناه جامعة إفريقيا العالمية من منهج «الخريج الداعية» هو ما يميّزها عن بقية جامعات العالم الغربي، لكن الحلقة المفقودة الآن هي صلتنا مع الخريج «المتميز» والتي غالباً ما تنتهي بتسليمه الشهادة، ثم يصير «رقماً» بدون عنوان، ويكون أمر التواصل معه بعد ذلك شبه مستحيل.

وجودة الخرّيجون من المعايير التي تؤثر في مقاييس الجودة في ذاتهم، أو كمؤشرات لسوق العمل فنظام (Q.S) للتصنيف العالمي مثلاً ينصّ في مؤشراته على أهمية "آراء الشركات، والمؤسسات العامّة حول أفضل أداء واستعداد لسوق العمل لخريجي الجامعة" وسَمَّى ذلك بالسمعة الوظيفية. كما ينصّ المعيار الرابع في جائزة المدير للتميّز المؤسسي على أن "نتواصل مع الخرّيج المتميّز" وكلا المعيارين الداخلي والخارجي يهتمان بالتواصل مع الخريج، وتحقيق الشواهد على ذلك، ومن هنا فإن هذا التواصل واجب، وليس مندوباً؛ ومحاولاتنا في الجودة لجمع بيانات بغرض التواصل مع الخريجين تصطدم بأرتال من الدفاتر تعرّفك بالكمية، والنوعية والكلية دون معرفة موقع الخريج من المجتمع وأثره فيه.

ولإعادة التواصل مع الخريجين نحتاج إلى تعاون من الأفراد، والكليات، والمراكز، والأجهزة الإدارية علّنا نصل إلى منظومة، تجمع أولئك الخريجين في مؤتمر حاشد، نصل في نهايته إلى الاستفادة من عقولهم وتجاربهم وهمتهم في تطوير الجامعة وإحكام برامجها ومناهجها.

بهذا الأمر نضيف إلى الجامعة ميزة تأخرت بنا عن بقية الجامعات في سهل إذا أحسّنا التوثيق لأولئك الخريجين، ويكون ذلك بمبادرات من الأساتذة، الذين ما زالوا على تواصل مع طلابهم، أو من الخريجين العاملين في الجامعة ولا يزالون يتواصلون مع أبناء دفعتهم، أو عن طريق الكليات المنتسبة، ثم نرتقي بهمة الكليات والإدارات التي تحتفظ بعناوين التواصل مع خريجيها دفعاً لمسيرة العمل في الجامعة، وفي ذلك فليتنافس المتنافسون.

والله الموفق

Mouhamed00000@hotmail.com
سكرتير التحرير

كلمة العدد

تغيرات كبيرة تحصل لحظة إصدار هذا العدد، فعلى مستوى الجامعة فإنها على أعتاب فرصة ذهبية وهي تقف على نصف قرن من العطاء، ترتوي من عصارة التاريخ زاداً تحمله لمواصلة المسيرة، تأمل أن تكون رائدة في مجال الدعوة والعلم. هذه الفرصة إنما هي تقييم لما مضى من جهد، وشكر وثناء لكل من كان له قدح في البناء، وزهو وسرور لكل من عمل بها داعياً إلى اللّه بالحكمة والموعظة الحسنة أن يتقبل اللّه صالح الأعمال.

وهي تقويم لمن أصابه النصب أن يقصر في واجبه، ويسهو عن مهمته في أن يسدد الثغرات، ويسارع الخطى عله يلحق بركب الجامعة وهو يسير على بركة اللّه نحو أفاق المستقبل. مسير يحتاج الى نية خالصة، و جهد مضاعف وعزم لا يكل، فتحقيق الإنجاز صعب ولكن المحافظة عليه أصعب.

وعلى مستوى الجودة فإن نظرياتها التي كانت بالأمس رائجة لا تصلح لأن تكون اليوم رائدة، وهذا يتطلب البحث عن بديل وهو موجود لدينا صالح لكل زمان ومكان، فعلينا أن نجعل المدرسة الإسلامية في الجودة رسالة لرسل تضيئ ظلمات الجهل بدعوة الخير في كل فج عميق، ومن خلالها نؤصل لنظمنا الإدارية، وأنشطتنا الدعوية، ومناهجنا الدراسية، ولكم أتمنى أن تكون بنياتنا التحتية على الطراز الإسلامي.

ولأننا ننشد التحسين لما هو أفضل علينا أن نغير ما بأنفسنا طاعة للّه وأن نديم المعروف بيننا نحن البشر فعمارة الجامعة تبدأ بالاهتمام بالكادر البشري تدريباً على الإتقان في كل شيء، وتوظيفاً لإمكاناته بما هو مناسب لما هو مناسب.

يتميز هذا العدد بأنه ابتدر سلسلة مقابلات الجودة مع الإدارة بجلسة مع الدكتور مصطفي عثمان إسماعيل رئيس مجلس أمناء الجامعة، وتزين العدد بمشاركة من البروفيسور حسن مكي مدير الجامعة السابق، والشيخ محمد عثمان أسماعيل مدير المركز الاسلامي السابق، والشيخ عبداللّه حامد رئيس مطلوبات الجامعة السابق، وآخرين من سواطع أبناء هذه الجامعة.

كما أن هذا العدد يأتي في ملتقى نهرين ترشف منهما الجودة علماً وحكمة فهي تهدي إلى عمادة الدراسات العليا صاحب السيرة العطرة البروفيسور عمر أحمد سعيد، وتفرش الورود استقبالاً لحضرة عالم الإدارة، وخبير التدريب البروفيسور محي الدين صديق عبد اللّه.

نحزم كل ذلك بوكاء أمنيات بمخرجات اجتماعات مجلس الأمناء عيد الجامعة السنوي التي توزع فيه حلوى التطلعات، وبتوفيق من اللّه للقائمين على أمر الجامعة إدارة وعاملين أن يكون ذهب الجامعة في عيدها الخمسين فاقع لونه يسر الناظرين.

د.محمد دفع اللّه محمد

ƸǽƸƮɊǩƚ ƸǿơƸ Ğ 5

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتْقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ﴾ (٨٨) النمل

مجلة ربع سنوية تصدر عن إدارة الجودة وترقية الأداء - العدد الحادي عشر - ربيع الأول ١٤٣٧هـ - ديسمبر ٢٠١٥م

المشرف العام

بروفسير: كمال محمد عبيد

إدارة التحرير:

بروفسير: عمر أحمد سعيد

برفسير: محي الدين صديق عبدالله

سكرتير التحرير:

د. محمد دفع الله محمد يوسف

التحرير:

أ. منال مطر يعقوب

أ. عزالدين علي عبدالله

أ. محمد صلاح عبدالله

التصوير:

أ. البدري مصطفى

أ. أبي الشيخ

الإخراج الفني والتصميم:

أ. عمرإبراهيم (دلص)

التصحيح اللغوي:

أ. حسن سيدأحمد الناطق

من مُحتويـاتِ العدد



تجربة جامعة إفريقيا العالمية في تأصيل المناهج الجامعية في مؤتمر دولي بالخرطوم

د .محمد خليفة صديق
الأستاذ بقسم العلوم السياسية
جامعة إفريقيا العالمية

نظمت جامعة القرآن الكريم وتأصيل العلوم في نوفمبر الماضي المؤتمر العالمي الثاني حول تأصيل المناهج الجامعية.. مناهج جامعة القران الكريم وتأصيل العلوم أنموذجاً، وذلك بقاعة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بتشريف السيد حسبو محمد عبد الرحمن نائب رئيس الجمهورية .وقدمت في المحور الخامس للمؤتمر تجارب الجامعات في تأصيل المناهج، وشاركت جامعة إفريقيا العالمية بورقة عنوانها :تجربة جامعة إفريقيا العالمية في تأصيل المناهج الجامعية، قدمها د .محمد خليفة صديق، الأستاذ بقسم العلوم السياسية، بجامعة إفريقيا العالمية.

ناقشت الورقة التجارب المميزة للجامعات السودانية في مجال تأصيل المناهج الجامعية، بالتركيز على تجربة جامعة إفريقيا العالمية؛ وهي تجربة تستحق الدراسة والوقوف عندها لتقويمها ومعرفة الجيد منها لتعميمه .و أشارت الورقة إلى أن الاستفادة من هذه التجارب مهم لتحديد مواضع تفوقها وإخفاقها، وسمات ومحددات تلك التجارب، والوقوف على مدى فعالية المقررات الدراسية ذات الصلة بالتأصيل في تحقيق الأهداف الموضوعة لها، وتحليل الخبرات والتجارب التي حاولت تطبيق مفهوم التأصيل المعرفي للمناهج الجامعية، وما نجم عن ذلك من مواد تصلح للتدريس الجامعي أو كمراجع تدريسية.

تبين من خلال الورقة أن منهج تأصيل المناهج الجامعية يجب أن يكون سعياً لاقتناص الحكمة من أي وجه جاءت وضمها إلى النسيج المعرفي الإسلامي، وتمكين الطلاب من ملَكة الحاسة النقدية لدى الإنسان المسلم ليميز بين الحق والباطل وبين المقبول والمرفوض من التراث الإنساني وغيره، فالطلاب الذين يحتذون طريق التأصيل وتنمية الحس النقدي على ضوء الكتاب والسنة لكل ما يرد من الآخر سيضعون بلاشك -كلٌ في مجاله -لبنة في البناء الحضاري المنشود.

وتبين من خلال الورقة أن تجربة جامعة إفريقيا العالمية في تأصيل المناهج الجامعة تجربة متميزة وذات خصوصية، لخصوصية الجامعة وريادتها في مجالات عديدة، وتنوع طلابها الذين قدموا من جميع قارات العالم، كما كان لتاريخ الجامعة كمركز إسلامي دور مقدر في بروز سمة التأصيل في مناهج الجامعة، وكذلك كبار الأساتذة ولاسيما في مجال الدراسات الشرعية كان لهم بصمات تأصيلية واضحة في مناهج الجامعة، ومع ذلك تحتاج تجربة الجامعة في تأصيل المناهج لتطوير وتأطير وتجويد لتكون أفضل مما هي عليه الآن.

وتوصلت الورقة لمجموعة توصيات أهمها: ضرورة تصميم دورات تأهيلية للقائمين على تنفيذ مقررات مواد التأصيل من قبل إدارات الجودة بالجامعات، بجانب برامج حتمية خاصة في مجال العلوم المختلفة للأساتذة على مستوى السودان لتوحيد المصطلحات والمفاهيم والنظريات والقوانين ومداخل التدريس المناسبة التي تحقق تأصيل المناهج الجامعية.

ودعت التوصيات لتضمين مادة أخلاقيات المهن والتخصصات المختلفة من جانب تأصيلى إسلامى، ضمن مقرر المطلوبات أو مواد التخصص، وتكوين لجان بالجامعات من تخصصات مختلفة، لإعداد كتب جامعية في مجال مطلوبات التأصيل مع تحديد مواصفات الكتاب الجامعي المنشود، و تشجيع ودعم البحث العلمي في مطلوبات التأصيل على مستوى جامعة إفريقيا العالمية، والجامعات الأخرى والكليات والمعاهد.

وشددت التوصيات على ضرورة الاهتمام بالمناشط اللاصفية الداعمة لتدريس مطلوبات التأصيل، ودراسة تجربة جامعة إفريقيا العالمية في مجال القوافل الدعوية ودورها في صقل مهارات الطالب عملياً، و الاهتمام بالقضايا ذات الصلة بتدريس المطلوبات كالتدريب وطرق التدريس ووسائله.



أخبار ومناشط

إعداد: أ. منال مطر يعقوب
أ. عز الدين علي عبد الله

وفادة الخير





حظيت الجامعة مطلع ديسمبر بوفادة الداعية السعودي الدكتور محمد بن عبد الرحمن العريفي، و فضيلة الشيخ الداعية الدكتور سلمان العودة حيث أقام الداعية السعودي الدكتور محمد بن عبد الرحمن العريفي يوم السبت ٢٠١٥/١٢/٥م محاضرة قيمة بالجامعة، حضرها آلاف الطلاب والطالبات من داخل الجامعة وخارجها، إضافة إلى عدد مقدر من أساتذة الجامعة وقادتها في مقدمتهم البروفيسور كمال محمد عبيد مدير الجامعة، حيث تناولت المحاضرة سيرة الدعاة عبر التاريخ.

وأشاد الدكتور العريفي بالسودان وأهله ثم بجامعة إفريقيا العالمية، مشيراً إلى أنها حققت وطوال سنينها الماضية معاني العالمية حيث استطاعت أن تنشر العلم والدين والمعرفة في إفريقيا وقال: ما من بلد زورناه إلا وجدنا خريجيها من الدعاة ورجالات الدين في بلدانهم مضيفاً بأنها استطاعت أن تقدم ما لم تقدمه جامعات العالم الإسلامي التي تفوقها عمراً.





من جهة ثانية استقبلت الجامعة يوم الخميس ٢٠١٥/١٢/١٠م فضيلة الشيخ الداعية الدكتور سلمان العودة يرافقه الدكتور عصام أحمد البشير رئيس مجمع الفقه الإسلامي، حيث كان في استقباله الدكتور مصطفى عثمان إسماعيل رئيس مجلس أمناء الجامعة والبروفيسور كمال محمد عبيد مدير الجامعة وعدد من عمداء الكليات وأساتذة الجامعة، حيث قدم محاضرة قيمة بعنوان: «وحدة الصف وأدب الاختلاف»، وقد حضرها عدد كبير من الطلاب والطالبات والمواطنين.







التناغم بين التدريس وممارسة الصيدلة

شاركت كلية الصيدلة ممثلة في عميد الكلية الدكتورة أسماء نور الدائم وأعضاء هيئة التدريس وطلاب الكلية في المؤتمر الثامن عشر للجمعية الصيدلانية لكليات الصيدلة بالوطن العربي والذي انعقد بقاعة الصداقة بالخرطوم في شهر نوفمبر الماضي برعاية الفريق أول ركن بكري حسن صالح نائب رئيس لجمهورية تحت شعار «مبادرة السودان: التناغم بين التدريس وممارسة الصيدلة» بمشاركة عمداء كليات الصيدلة في السودان والوطن العربي وعدد من خبراء وعلماء الصيدلة في العالم.

وكانت لكلية الصيدلة مشاركة مميزة بأوراق علمية، حيث شارك من الأساتذة كل من الدكتور عبد الله سعد محمد، والدكتور محمد عوض مسند، والدكتور عبد الرحمن منصور، والدكتورة أسماء نور الدائم، والدكتورة هناء الشيخ، وشاركت بورقة علمية مواهب معتصم الفيل طالبة الماجستير في قسم علم الأدوية.



أسبـــوع الإرشــاد النفسي السنوي





ضمن خطتها لهذا العام أقامت عمادة شؤون الطلاب أسبوع الإرشاد النفسي السنوي تحت شعار «وإنك لعلى خلق عظيم» القلم الآية (٤). وذلك خلال الفترة من «٢٣ – ٢٦ ديسمبر ٢٠١٥م.

وقد اشتمل الأسبوع على برنامج للمحاضرات وجلسات إرشادية ، وكانت المحاضرات العامة الأولى بعنوان: «الغزو الثقافي الغربي وأثره على طلبة المدارس والجامعات»، قدمها فضيلة الشيخ محمد عثمان أحمد إسماعيل؛ فيما كانت المحاضرة الأخرى بعنوان: «الوسطية والاعتدال، منهج أداة للاستقرار النفسي» قدمها فضيلة الشيخ الدكتور عبد الحي يوسف.

كما اشتمل الأسبوع على محاضرات في الإرشاد النفسي خاصةً بالطلاب تناولت موضوعات: الصحة النفسية لدى الطالب الجامعي، المسؤولية الاجتماعية لدى الطالب الجامعي، كيف تعالج مشكلاتك الأكاديمية وتتوافق تقنياً، كيف نصنع النجاح، السلوك الإسلامي للطالبة الجامعية.

واشتمل الأسبوع على جلسات إرشادية فردية، وتم توزيع إصدارة (الإرشاد) والتي احتوت على عدد من الموضوعات الهامة والمقالات الإرشادية.

دورة الثقافـة الإسلامــية للموظفات وهيئة التدريس بالجامعة

أقامت إدارة الدعوة بالمركز الإسلامي الإفريقي وبالتعاون مع جمعية المرأة للدعوة والتنمية البشرية دورة تدريبية للموظفات وهيئة التدريس بالجامعة، وقد انتظمت في هذه الدورة عدد ست وثلاثون دارسة في الفترة من ٨ – ٢٠١٥/١١/٢٦م، هدفت الدورة إلى تأهيل منسوبي الجامعة تأهيلاً ثقافياً ودعوياً وتربوياً للنهوض بأعبائهن كما يحب الله ويرضى، كما هدفت الدورة إلى بث رسالة الجامعة إلى القطاع النسوي ومن ثم نشرها وسط الطالبات وإشاعة التدين وغرس قيم الإخاء بين الدارسات ومن ثم يمكن الاستفادة منهن في جميع مناشط المركز الإسلامي الإفريقي

اشتمل منهج الدورة على القرآن الكريم وفقه المرأة والسيرة النبوية والدعوة ونساء خالدات والحديث النبوي والوسطية في الإسلام والعقيدة وأثرها في إصلاح الفرد والمجتمع وفقه الأولويات والجودة رؤية تأصيلية والتفكير الإبداعي والإعجاز العلمي في القرآن الكريم .

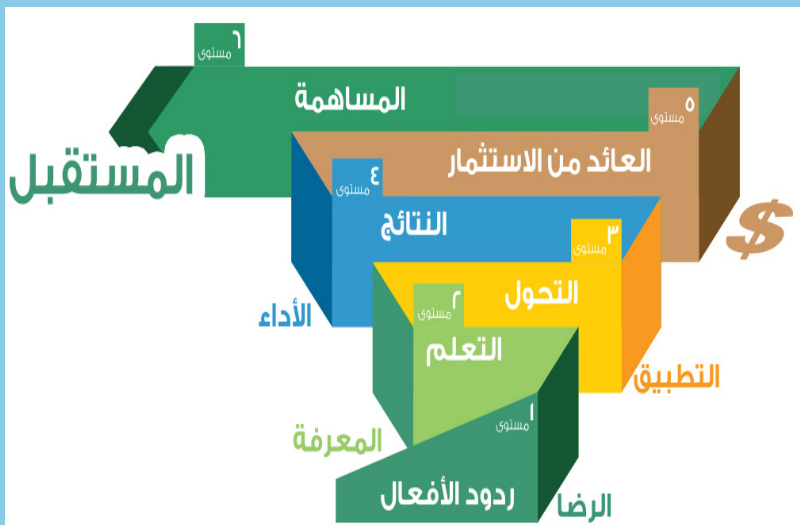
وقام بتدريس هذه الدورة الدكتور عبد الوهاب دفع الله والأستاذ مختار الرحيمة والشيخ تاج السر عبد الباري والأستاذ حسن محمد أحمد إدريس والدكتور بشرى محمد أحمد والأستاذ صديق الأمين، والدكتور باعزيز علي بن علي، والدكتور محمد عثمان عبد الله، والأستاذ أحمد الزين أحمد، والبروفيسور عمر أحمد سعيد، والأستاذ طارق فاروق عبد الله، والأستاذ حسن محمد إدريس، والشيخ محمد عثمان أحمد إسماعيل، والأستاذ صديق بركات، والأستاذة خديجة الترابي. واختتمت الدورة في يوم الأحد ٣٠ نوفمبر بقاعة إفريقيا للمؤتمرات.

دورة قياس وتقييم العائد من الاستثمار التدريبي



شارك الدكتور محمد دفع الله محمد رئيس وحدة الجودة المكلف في الدورة التدريبية التي أقامها مركز الفدرالية للبحوث وبناء القدرات بالخرطوم في الفترة من ١ – ٣ ديسمبر ٢٠١٥م تحت عنوان «قياس وتقييم العائد من الاستثمار في التدريب» (ROI) بمشاركة آخرين من جهاز الأمن، والقوات المسلحة، والشرطة، والجمارك، والسكة حديد، وجامعة الخرطوم، وجامعة الجزيرة، وجامعة القرآن والتأصيل بمدني. وحاضر في الدورة كل من الدكتور أحمد النقشبندي من سوريا، والدكتور حافظ العمري من السودان.

وتناولت الدورة التدريبية محاضرات نظرية وتطبيقات عملية في أهمية التدريب ومخرجاته، وتقييم وتحليل الاحتياجات التدريبية وطرق التدريب واستراتيجيات التدريب والعائد من التدريب وطرق قياسه لكل من كيرك باتريك وجاك فيلبس، ومنح مركز الفدرالية المتدربين شهادات إضافة إلى اتفاقيات مبدئية في تنفيذ عدد من الدورات في مواضيع مختلفة كل في مكان عمله.





الجامـعـة ورفــع الآذان في إفـريــقـيا

5ǴFƨlllɛ hŭĭDŽllFyllɛ ƑĭšĭþƺƋ hŭyDŽFɯ þĭqDŽ - qDŽƟc qDŽƟDŽ Ĭ lDŽ DŽƨƟ þǋjƨĭƺǋjþǴ





لعل وصف القرآن لإبراهيم عليه السلام بأنه كان أمة لأنّه استن من السنن، ما لا تقوم به إلا الأمم والمؤسسات، فآذانه بالحج، دخل متخللا الزمان والتاريخ والجغرافيا، بعد أن رفعه خاتم الأنبياء محمد عليه الصلوات والتسليم، وكذلك رفع قواعد البيت ومن قبل ذلك وصل الرحم الإفريقي بالرحم الشرقي أوسطي «إبراهيم وهاجر» ومن سلالاتهم العرب ورسول الأمة الكريم.

وعلى خطى إبراهيم وحفيده محمد صاحب الخلق العظيم، برز المجددون والعلماء في أمة الإسلام والمأمول أن تكون جامعة إفريقيا العالمية، امتداداً لهذه السنة ولهذا الناموس، وبما أن رفع الآذان والحج فيه كذلك مافيه من المنافع والذكر والتعارف، فإن النظام الأساسي لجامعة إفريقيا نص على:

-إتاحة فرص التعليم العالي لأبناء إفريقيا وغيرهم.

نشر المعرفة وبخاصة العلوم الإسلامية واللغة العربية مع الاهتمام بالعلوم التطبيقية بجانب العلوم الاجتماعية الإنسانية والدراسات العليا والبحث العلمي والتطبيقي.

وهذه أهداف في غاية التقدمية ولعله لايوجد لها مثيل، أن تبرز جامعة لخدمة أبناء إفريقيا خصوصاً، وتعطي الأسبقية لأبناء القارة حتى على أبناء الوطن والملة والعرق، فهذه الجامعة هدية الضمير الإسلامي الإفريقي للمستضعفين من أبناء إفريقيا وغيرهم، وهي تمحو عن الضمير الإسلامي ما ارتكبه بعض مسلمي السوء، الذين امتهنوا تجارة الرقيق وبدلاً من أن ينشروا قيم الإسلام السمحة، استدرجهم الشيطان للتحالف مع أراذل الخلق لاستباحة أعراض وأموال وحرية إخوانهم الأفارقة.

وإلي حين من الدهر روجت الجمعيات الاستشراقية والصهيونية لصور مسلمي السوء هؤلاء وكأنهم يمثلون روح الإسلام والعروبة في أنحاء إفريقيا، وهاهو حرم جامعة إفريقيا ينطق بصورة الإسلام وروح الإسلام، حيث تتقاسم أروقة الجامعة قرابة التسعين جنسية ويتم التحادث فيها بأكثر من مائتي لهجة ولغة.

فمثلاً الطلاب القادمون من إثيوبيا يتكلمون بلغات الأمهرا، والتجراي، والأرومو، والعفري .. الخ. وفرق بين فرق جامعة إفريقيا التي تجوب القارة لجذب الشباب وتأهيلهم وإعدادهم ليعودوا لبلادهم قادة وعلماء وأطباء ومهندسين، والصورة النمطية القديمة لمن يذهبون لإصطياد الأفارقة رقيقاً وخدماً وتمكيناً للمشروع التنصيري واللاديني.

وجامعة إفريقيا التي أطلت على الوجود في أم درمان باسم المعهد الإسلامي الإفريقي كمبادرة أهلية اتسع رحمها لأربعين طالباً نمت وترعرعت واتسعت أروقتها لثلاثة عشر ألف طالب، وبعد أربعة أعوام تنحو نحو العشرين ألفاً في مختلف التخصصات. بينما تجاوز عدد الخريجين العشرين ألفا في مختلف المجالات؛ منهم الأمير والوزير ومدير الجامعة وإمام المسجد وناظر المدرسة والأستاذ صاحب الكرسي والمتخصص والطبيب والمهندس ورجال المال والأعمال.

وإذا كان ذلك كذلك، فإن الجامعة وبعد نصف قرن من التخلق والتطور، آن لها أن تقف وقفة لجرد رأسمال الإنجاز وتعزيزه ووضع الخطط للمستقبل، خصوصاً أن للجامعة الآن فروعاً تعمل تحت راياتها وتجاهد لإنتزاع شرعية الميلاد والوثبة تحت عباءة الجامعة، كما هو الحال في كلية زنجبار وثيكا في كينيا وغيرها من الكليات والجامعات المنتسبة، وفي هذا الإطار يجب علينا:



أولاً: التفكير في استحداث مشروع للتمكين للمرأة الإفريقية، بمضاعفة القبول لعشرة أضعاف في جامعة إفريقيا والكليات المنتسبة، لأن المرأة الإفريقية هي الحافظة للتقاليد والراعية للأسرة والتي من خلالها يمكن أن تنداح.

ثانياً: الإسراع في إنجاز أهداف مركز يوسف الخليفة لكتابة اللغات بالحرف العربي، تمويلاً وتأهيلاً بالكوادر وللإمكانيات.

ثالثاً: إقامة مركز متخصص باسم مركز النهضة الإفريقية لإقامة المؤتمرات المتعلقة بالنهضة وتقديم الجوائز والمنح لأفضل الدراسات، وأفضل الأساتذة على مستوي إفريقيا والتركيز على دراسات النهضة وإشاعة الحوار بين أهل المذاهب وأهل الأديان وتعزيز قيم التسامح والتعاون ورفع الآذان مفعماً ليقيم التوحيد والعدالة والحرية والتنمية.

رابعاً: طرق باب العلوم الرياضية والفنية والأمنية والعسكرية، وإلى حين من الدهر ظلت بعض هذه المؤسسات تطرق أبواب الجامعة طلباً للعون في التأصيل والتأهيل، مما يستلزم إيجاد الأوعية والمعاهد والكليات، لتخريج خير جند الأرض انضباطاً وتأهيلاً وقدرة على بث الوحدة والتوحيد والمحبة والتعاون وروح الفريق، ونضر الله وجه أمريء سمع المقالة، فأداها كما رعاها.

تسعى جامعة إفريقيا لتحويل عقلية طلابها من عقلية الاستهلاك لعقلية الإنتاج والإسهام والإبداع والإرسال. ولعل إسهام خريجي الجامعة في حقل الإنتاج والدعوة يجدد القول المأثورة في تفسير ثلة من الآخرين «آية ٤٠ من سورة الواقعة» بأن هذه الثلة تستكمل برعاة الإبل من أهل السودان، ومصطلح السودان يعنى الأفارقة في المصادر القديمة.

يتداعى العالم على إفريقيا، فالصين تعقد المؤتمرات على مستوى الرؤساء والقادة لإرساء مرتكزات للحضارة والدولة الصينية في إفريقيا ومدخل الصين أساساً اقتصادي/ تنموي، والهند تحذو منافسة الصين في إفريقيا، وأمريكا تنشر بمؤسساتها وعولمتها، والدول الغربية والاتحاد الأوروبي تجدد في علاقاتها مع إفريقيا، فهنالك رابطة الشعوب والدول الفرنسية، والكومنولث البريطاني، وحتى مصر تجدد علاقاتها بإفريقيا، ورحم الله المفكر الإسلامي المزروعي، فقد كان يرى كل العالم بما فيه الشام والعراق والخليج جزءاً من إفريقيا وكان يود أن يرى حراكاً بقوة الحراك الزلزالي الرهيب الذي أدى لفصل العالم العربي عن إفريقيا في حادث الأخدود الإفريقي العظيم ويريد زلزالاً فكرياً، وروحياً، ولغوياً يؤدي إلى التئام هذين العالمين إلي ما قبل ظروف الانشطار.

وجامعة إفريقيا العالمية خطوة متقدمة في إطار رؤية المزروعي فهي تسعى بقوة إلى إعادة الوشائج الإفريقانية، والعروبة، واللسان العربي، والحرف القرآني، والحلف الإفريقي، وهي جامعة لإقامة نموذج التعاون الشاخص في حقل التعليم لأن التعليم هو أكبر محددات المستقبل الإفريقي والتعليم هو أكبر وأهم جسور الترابط والتعاون والتكاتف والإستقلال وتحرير العقل والسيادة على المصير.

إذ كانت الكنائس تهرول إلى إفريقيا، والدول الكبري تتصارع على إفريقيا فإن جامعة إفريقيا تقابل هذا التحدي برفع الآذان الذي يتجاوب مع إفريقيا، لأن آذان الجامعة يستجيب لتحديات إفريقيا العميقة ولمطلوبات نهضتها ويدفعها نحو الريادة والوحدة واليقظة والتجديد

نجاح سياسات الجامعة في الدخول في مجال الدراسات التطبيقية





أ. د. محجوب محمد الحسين – كلية التربية

تمهيد:

تحرص المؤسسات التعليمية والتربوية على تضمين الجانب التطبيقي في نظامها التعليمي باعتباره أمراً بالغ الأهمية في إكساب المهارات وتنمية الاتجاهات المرغوبة في مجالات الحياة المختلفة.

ولذلك فلا غرو أن يهتم المركز الإسلامي – والجامعة لاحقاً –بالعمل التطبيقي في نظامه التعليمي.

على الرغم من أن النظام الأساسي للمركز الإسلامي الإفريقي لم ينص صراحة على الاهتمام بالجانب التطبيقي في العلوم، إلا أن الفكرة كانت حاضرة في أذهان المؤسسين للمركز. ومما يدل على ذلك أن مجلس الأمناء أصدر قراره الرابع في دورته الرابعة عشرة لعام (١٩٨١م)، الذي قضى بإدخال التدريب المهني ضمن برامج المركز، والبرنامج ينتهي بالشهادة الفنية الثانوية السودانية .

ومما يجدر ذكره أن الجانب العملي التطبيقي في الدعوة قد تبناه المركز الإسلامي، والجامعة لاحقاً. وهو ما يطلق عليه القوافل الدعوية التي يمارس فيها كل الطلاب الدعوة في مناطق السودان المختلفة والذي كان يتضمن خدمات للمجتمعات الريفية، وقد أصبح هذا النشاط من مطلوبات الجامعة لكل التخصصات.

كذلك كان المركز ينظم قوافل دعوية في الأقطار الإفريقية يشارك فيها الطلاب والخريجون من تلك الأقطار، مع إشراف أساتذة من المركز.

ورغبة في تقديم خدمات تعليمية أرفع للمجتمعات المستهدفة، قرر مجلس أمناء المركز الإسلامي، وبمبادرة كريمة من مندوب دولة الكويت تقويم تجربته بعد مرور عشر سنوات على إنشائه وأصدر قراره التاسع عشر، في دورته الثانية عشرة، بتاريخ (١٤٠٤هـ الموافق ١٩٨٣م) بتكوين لجنة للاضطلاع بهذه المهمة.

وفي عام (١٩٨٤م) قدمت اللجنة توصياتها للمجلس الذي أصدر قراره الثالث في الدورة العشرين بولوج المركز مجال التعليم الجامعي، وقضى القرار بإنشاء كليتين، الأولى للدعوة والدراسات الإسلامية والثانية للتربية، وذلك بتطوير دبلومي الدعوة والتربية، وبدأت الدراسة في الكليتين في عام (١٩٨٦م)، وانتسبتا إلى جامعة أم درمان الإسلامية لمنح الإجازة الجامعية. وواضح أن هذه بادرة لتطوير المركز الإسلامي إلى مؤسسة جامعية.

وعندما تقرر تطوير المركز الإسلامي الإفريقي إلى مؤسسة للتعليم العالي باسم جامعة إفريقيا العالمية عام (١٩٩١م)، كان الدافع من ذلك توسيع أهداف المؤسسة لتلبي حاجات المجتمعات المستهدفة ويظهر ذلك جلياً في أهداف الجامعة التي تضمنها نظامها الأساسي.

فقد افرد نظامها الأساسي ثلاثة أهداف تعنى بالجانب العلمي التطبيقي على النحو التالي:

ثالثاً: الهدف الثالث وينص على:

«تدريب الطلاب على المهارات التقنية والمهنية والتعليمية التي تعينهم على خدمة أوطانهم في مجالات الحياة المختلفة».

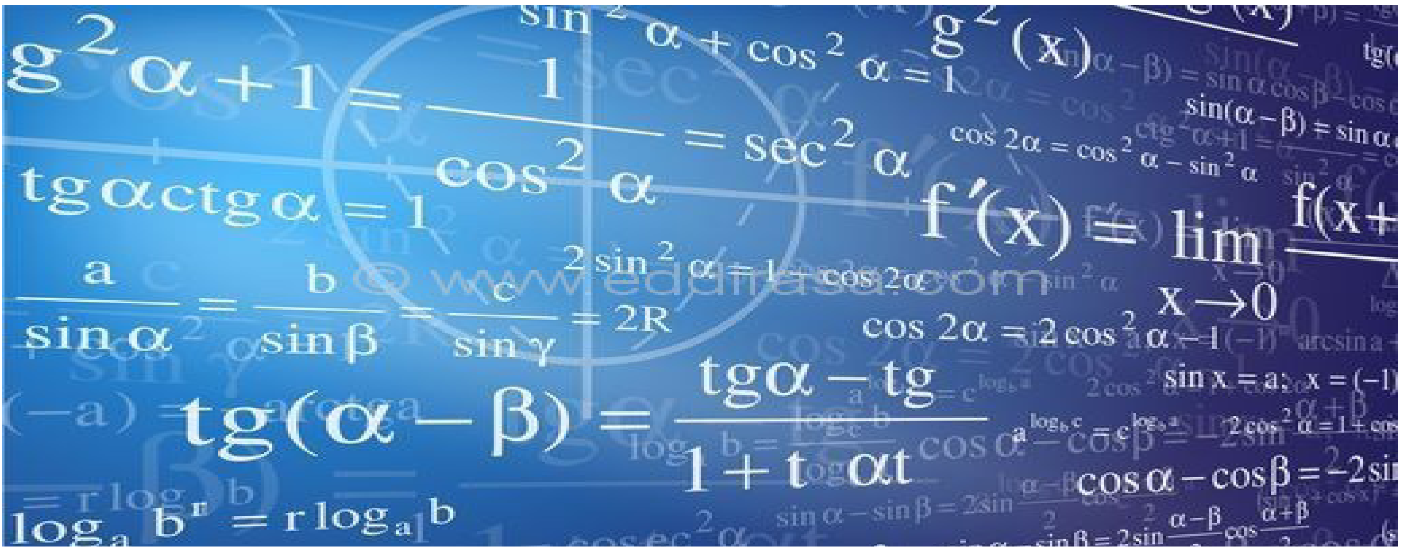
أولاً: الهدف الرابع للجامعة، وينص على:

«الاهتمام بالعلوم التطبيقية التقنية بجانب العلوم الاجتماعية والإنسانية، وتأصيل هذه العلوم حتى ترتبط بتراث الأمة وثقافتها».

ثانياً: الهدف الخامس وينص على:

«الاهتمام بالدراسات العليا والبحث العلمي والتطبيقي من أجل نهضة إفريقيا وتطويرها».

ويتضح من هذه الأهداف أن الجانب التطبيقي والمهني قد وجد اهتماماً واضحاً وصريحا. وبدئ في تنفيذ الأهداف بإنشاء برنامج للاقتصاد والعلوم الإدارية ضمن كلية باسم كلية التربية والدراسات الإنسانية عام (١٩٩١م)، وكلا البرنامجين – التربية والاقتصاد يعنى بالجانب التطبيقي



والإعداد المهني.

وتوالى إنشاء الكليات التي تهتم بالجانب التطبيقي فأنشئ معهد اقرأ لدراسات الحاسوب عام (١٩٩٢م)، والذي تطور فيما بعد إلى كلية دراسات الحاسوب. وفي عام (١٩٩٣م) أنشئت كلية العلوم البحتة والتطبيقية، ولتأكيد الجانب التطبيقي أنشئ برنامج دبلوم عالٍ للكيمياء بالكلية عام (٢٠٠٣م)؛ وفي العام (١٩٩٣م) أنشئ معهد دراسات الكوارث واللاجئين ليستجيب لحاجة إفريقيا في الإسهام في معالجة آثار الكوارث واللاجئين التي ابتليت بها القارة؛ ويعتبر المعهد أول مؤسسة متخصصة في دراسة مشكلات الكوارث واللجوء في إفريقيا، ويقدم المعهد دراسات في مستوى الدبلوم والماجستير، بالإضافة إلى ما ينظمه من دورات ومؤتمرات تعنى بمجال عمله.

وجاء إنشاء كلية الطب والعلوم الصحية في عام (١٩٩٤م)، خطوة مهمة في تحقيق أهداف الجامعة في الجانب المهني والتطبيقي.

وتوالى إنشاء الكليات التطبيقية، فأنشئت كلية الهندسة في عام (٢٠٠٤م)، وتلا ذلك إنشاء كلية الصيدلة وكلية طب الفم والأسنان عام ٢٠٠٦م، وتزامن مع ذلك إنشاء برنامج للتمريض ضمن أقسام كلية الطب والعلوم الصحية. وقد تطور البرنامج فيما بعد (٢٠١٠م) إلى كلية علوم التمريض الحالية. وسيراً في اتجاه الاهتمام بالجانب المهني والتطبيقي بالجامعة، أنشئت كلية علوم المختبرات الطبية عام (٢٠١١م)، وتلاه إنشاء كلية المعادن والنفط عام ٢٠١٣م، وهي تطور طبيعي لقسم الجيولوجيا بكلية العلوم البحتة والتطبيقية.

ومتابعة لسعي الجامعة في إنشاء البرامج التطبيقية فقد أنشئت كلية تقانة الإنتاج والتصنيع الزراعي عام ٢٠١٥م، والتي ستقام منشآتها في مزرعة الجامعة بالعيلفون التي تبلغ مساحتها (٤٠٠ فدان) وهي صالحة لكل أنواع الإنتاج



الزراعي والحيواني بالسودان. وهذه الكلية تعتبر فريدة في نوعها مقارنة بكليات الزراعة والبيطرة بالسودان.

ويتضح مما سبق ذكره أن عدد الكليات التطبيقية والتقنية سار بوتيرة أسرع من وتيرة إنشاء الكليات النظرية، وذلك يعتبر متسقاً مع أهداف الجامعة التي ترمي إلى خدمة المجتمعات المستهدفة في كل جوانب الحياة العصرية؛ ولا يتم ذلك إلا بامتلاك ناصية التقانة الحديثة التي دخلت بقوة في كل أوجه النشاط والعمران البشري.

وإذا قارنا عدد الكليات التطبيقية نجدها تمثل نحو ٥٠٪ من جملة عدد الوحدات العلمية، وهذا يمثل طفرة كبيرة نوعاً وكماً، إذا أخذنا في الاعتبار ما كان عليه الأمر قبل العشرة الأعوام الماضية، ويتوقع أن يزداد عدد الطلاب في الكليات التطبيقية بنهاية الخطة العشرية الحالية (٢٠١٠م – ٢٠٢٠م).

مما تجدر الإشارة إليه أن تدعيماً للاتجاه نحو التعليم التطبيقي المهني، تجري الاستعدادات على قدم وساق لإنشاء مستشفى جامعي لتدريب طلاب الكليات الطبية وتقديم خدمات طبية متميزة، كما تبذل مجهودات حثيثة لإنشاء مختبر مركزي مرجعي يقدم خدماته للباحثين في المجال الطبي والتعليمي.

كل ذلك حدث بتوفيق من الله وبمجهودات قيادات الجامعة والعاملين فيها، وبفضل المساعدات القيمة التي توفرها الدولة السودانية والمحسنون من داخل السودان وخارجه.

الإمتحان الإلكتروني





مقدمة :

متابعة لموضوع العدد السابق من مجلة الجودة والذي تحدثت فيه عن المقررات الالكترونية كان لابد لنا من متابعة ما بعد المقررات الالكترونية وهي الامتحان الالكتروني، وذكرنا أن التطور التقني المتسارع في تقنيات الاتصالات والمعلومات، انتج بيئة معتمدة على التقنية في جميع المجالات، ومنها المجال التعليمي ،فأصبحنا نرى أدوات التعلم الإلكتروني في مؤسساتنا التعليمية المختلفة، كما نرى ان هناك العديد من المؤسسات التعليمية والجامعات أصبحت جامعات مفتوحة، واصبح ملازما لهذا التطور طريقة التقديم للجامعات والتسجيل بها ليتم الكترونياً مستخدمين تقنيات الاتصالات والتكنولوجيا.

ولا يخفى علينا جميعا أنه في بعض دول العالم أصبحت هناك جامعات الكترونية تم افتتاحها لمواكبة التطور الالكتروني ومن هذا المنطلق كان لزما أن نتطرق لأدوات التعليم الإلكتروني ولعل أهم تلك الأدوات الاختبارات) الامتحانات (الإلكترونية التي تقيس مدى التعلم الذي حصل عليه الطالب .وفي الامتحان الاكتروني يتم استخدام الحاسوب لتصميم وبناء الاختبارات وتقديمها للطلاب وإدارتها وتصحيحها وتسليمها وإعطاء تقارير شاملة لحالة الطلاب التعليمية ومدى نموهم العلمي.

بعد إعداد هذه الاختبارات وبناء صورها المتكافئة، ومراجعتها للتأكد من خلوها من أي أخطاء، فإن الاختبارات تكون جاهزة للعرض والتقديم للطلاب إذا ما طلب من الحاسوب ذلك. وقبل إعطاء أي من هذه الاختبارات يكون الحاسوب قد جمع بيانات عن كل طالب من الطلاب الذين سيقومون بأخذ الاختبار للتعرف عليهم وحفظ بيانات أدائهم في الاختبار للرجوع إليها وقت الحاجة.

نشأة الاختبار الاكتروني:

بدأ تصميم الاختبارات على الانترنت في بداية ظهور شبكة الانترنت في التسيعينات مما سهّلت عملية الاتصال، وساعدت على إنشاء الاختبارات كوسيلة سهلة لتقويم الطالب الكترونيًا، حيث تمكن المعلم من إعداد اختباراته بطريقة سهلة لتطبيقها على الطلاب، وتصحح الاختبارات الكترونيًا وفوريًا مما يضمن المصداقية والشفافية في التصحيح.

وفي ثمانينيات القرن الماضى بدأ استخدام الاختبارات الالكترونية، وعلى وجه الخصوص الاختبار المهيأ باستخدام الحاسبCAT ، وكانت البداية في استخدام هذه الاختبارات عندما كتب Canaleعام١٩٨٦ م ورقة بحثية حول فاعلية الاختبارات المهيئة باستخدام الحاسب في تعليم اللغات.

مفهوم الاختبار الالكتروني:

هي العملية التعليمية المستمرة والمنتظمة التي تهدف إلى تقييم أداء الطالب من بعد باستخدام شبكة الانترنت. ويعرفه آخرون بأنه مجموعة من الأسئلة المتنوعة) اختيار من متعدد، والصواب والخطأ، والتوصيل، والترتيب، وإكمال الفراغ، وغيرها (تم تصميمها بواسطة إحدى البرمجيات، حيث تقوم بقياس مستوى أداء الفرد في مختلف المجالات التي وضعت من أجلها .أو هي إحدى تقنيات الحاسب الآلي التي يمكن توظيفها للتغلب على بعض الصعوبات التي يمكن أن تعيق تنفيذ الاختبارات التقليدية "الورقية»، أو توظيفها لتوفير قنوات أخرى لزيادة التحصيل العلمي لدى الطالب وترسيخ المعلومات، وتنمية مهارة التعلم الذاتي.

أهداف الاختبارات الالكترونية :

١- قياس أداء المتعلم وذلك بضبط أساليب تقييم الطالب وتطويرها من خلال التعلم الالكتروني القائم على تقنية المعلومات والاتصالات الحديثة لتسهيل عملية تقييم الطلاب وتحويل هذه العملية من الطرق التقليدية إلى الطرق الالكترونية الآلية.

٢-كشف جوانب القوة أو الضعف لدى الطالب في نواح مختلفة.

٣-تطوير وتحسين نوعية التعلم والتعليم.

٤-معرفة مستوى الطلاب وتصنيفهم إلى مجموعات.

٥-تسهيل عملية إجراء التحليلات الإحصائية.

٦-تحقيق المساواة بين الطلاب مع مراعاة الفروق الفردية.

٧-توفير الوقت والجهد والمال لدى المعلم.

٨-تنشيط الدافعية للتعلم.

٩-تحقيق السرعة والدقة في النتائج.

أنواع الاختبارات الالكترونية :

أ. الاختبار المعتمد على (CBA): وهذا النوع من الاختبارات يعتمد على الكمبيوتر وبرمجياته دون الاتصال بأي نوع من أنواع الشبكات.

ب. الاختبار المعتمد على الشبكات (NBA): وفي هذا النوع يتم الاعتماد على تقنيات الشبكات كشبكة الانترنت للاختبار من بعد حسب نطاق تغطية الشبكة.

تجارب ناجحة عن الاختبارات الالكترونية :

تجربة جامعة الملك عبد العزيز:

في إطار توجه الجامعة نحو جامعة الكترونية ،وخطة تقييم تجربة)نظام الاختبارات الالكترونية (على جميع مواد السنة التحضيرية ،قامت عمادة التعلم الالكتروني والتعليم عن بُعد بجامعة الملك عبد العزيز بتطبيق النظام على طلاب وطالبات السنة التحضيرية لمواد معهد اللغة الانجليزية بكافة مستوياتها .حيث تم اختبار أكثر من (١٢١٧٢) طالب وطالبة ،وقد حظيت التجربة بنجاح كبير واستحسان من جميع الطلاب.

تجربة جامعة الملك خالد:

قامت إدارة الاختبارات الالكترونية في جامعة الملك خالد خلال السنة الدراسية١٤٣٠ - ١٤٣١بإجراء (٢٨٨) اختباراً الكترونياً حيث شملت هذه الاختبارات اكثر من ١١١٧٠ طالباً وقد لوحظ عند المقارنه بالسنوات السابقة مدى التطور والسرعة في إجراء الاختبارات وظهور نتائجها، حيث تم تنفيذ ٤٤ اختباراً بواقع ١٥١٠ طالبا، وكان زمن الاختبار ساعة واحدة.

المقارنة بين الامتحان التقليدي والالكتروني:

أهم الفروق بين الاختبارات الالكترونية و الاختبارات التقليدية أن الاختبارات التقليدية لا تظهر بوضوح النمو الدراسي، و لا تقيس مستوى الطالب حق القياس و لا تقدم رؤية للمعلم عن كيفية تعديل المنهج لتحسين التعلم. بينما نجد ان الامتحان الالكتروني يوفر كلاً من الخصائص التالية:

١- التفاعلية.

٢- سرعة الحصول على النتائج.

٣- تعدد الوسائط واتساعها.

٤- استخدام الشبكات.

٥- المرونة وتوفير الوقت.

٦- الحد من وقت التغذية الراجعة.

٧- ارتفاع في صدق وثبات الاختبار.

٨- الاحتفاظ بالسجلات.

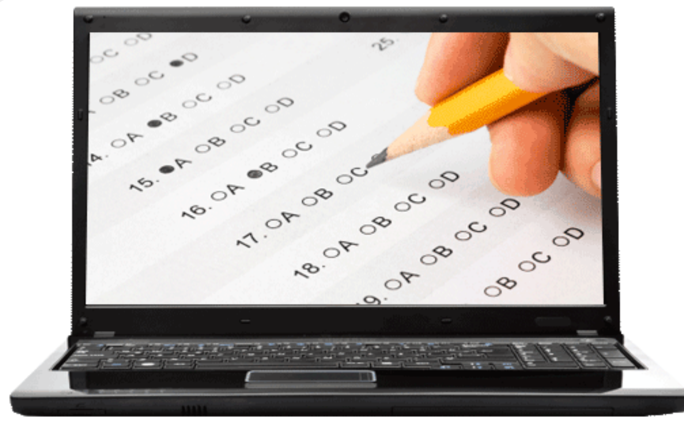
٩- التصحيح تلقائي.

١٠- الحد من ظاهرة الغش بشكل كبير.

١١- إمكانية تدرب الطالب على الاختبار أكثر من مرة.

١٢- تحتوي على قاعدة بيانات متطورة لحفظ وتخزين الأسئلة مع إجاباتها.

أنواع الأسئلة في الاختبار الالكتروني:



النوع الأول: أسئلة الاختيار من متعدد.

النوع الثاني: أسئلة الترتيب.

النوع الثالث: أسئلة المطابقة أو التوصيل.

النوع الرابع: أسئلة صح أم خطأ.

النوع الخامس: أسئلة ملء الفراغات.

النوع السادس: أسئلة تحديد المواضع الجغرافية "النقاط الساخنة».

توظيف الاختبارات الالكترونية في ترقية أداء العملية التعليمية :

توصلت العديد من الدراسات حول الاختبارات الالكترونية إلى نتائج تشير إلى إقبال الطلاب على الاختبارات الالكترونية، وكذلك الأثر الكبير الذي حققته هذه الاختبارات على نتائج تقييمات أداء أعضاء هيئة التدريس، وتحقيق معدل أفضل فيما يختص بمتابعة الحالات التي يشرف عليها عضو هيئة التدريس.

كيفية إعداد الاختبار الالكتروني:

-تحديد الهدف من الاختبار.

-إعداد جدول المواصفات.

-صياغة مفردات الاختبار.

-تحديد موعد للاختبار وإبلاغ جميع الطلاب بوقته.

-تحري الدقة في كتابة الأسئلة والإجابات.

-تحديد الإجابات الصحيحة.

-تحديد درجة كل سؤال ووقته ومحاولاته.

-خلط الإجابات بطريقة عشوائية.

-التأكد من الوسائط المتعددة المصاحبة للأسئلة ووضوحها.

-ظهور تعليمات الإجابة بشكل واضح.



-وضع التعزيز المناسب سواء الإيجابي منها والسلبي.

-مراعاة الدقة في عرض الشاشة وظهور الأسئلة بشكل واضح.

- وضع مؤقت للاختبار وتنبيه صوتي لوقت بدء الاختبار وانتهائه.

الجوانب التي يجب مراعاتها عند توظيف الاختبارات الالكترونية :

١-احتمالية تسرب الاختبار.

٢-احتمال حدوث الأعطال في أجهزة الكمبيوتر أو في الشبكة.

٣-صعوبة تصحيح الاختبارات الطويلة "المقال» بشكل الكتروني.

٤-إعداد الأسئلة يحتاج إلى وقت وجهد كبير.

٥-تهيئة وتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام الاختبارات الالكترونية.

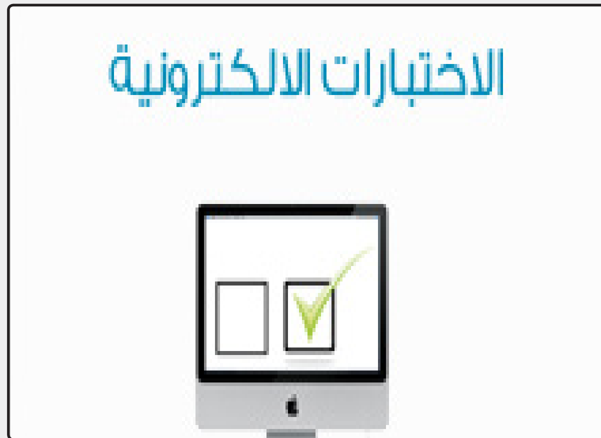
٦-التنسيق الكامل مع أعضاء هيئة التدريس في وقت ونوع الاختبار.

٧-تقديم الدعم الفني لمستخدمي أنظمة الاختبارات.

٨-الأرشفة والتوثيق للدرجات.

برمجيات تصميم الاختبارات الالكترونية :

توجد العديد من البرمجيات التي تساعد في تصميم الاختبارات الالكترونية بصورة سهلة وكذلك هناك أنظمة إدارة تعلم توفر الاختبارات الالكترونية مثل البلاك بورد والمودل وغيرها.



الاختبارات الالكترونية



أجرى اللقاء:
د.محمد دفع الله محمد
أ.عزالدين علي عبدالله



لقاء مجلة "الجودة" مع الدكتور/ مصطفى عثمان إسماعيل رئس مجلس أمناء جامعة إفريقيا العالمية

بدأت الجامعة احتفالاتها الذهبية بعيدها الخمسين وأعدت الجودة نفسها لتكون شاهداً على ذلك، ومن خلال أربعة اعداد متتالية، بإذن الله تعالى، نجلس مع الإدارة العليا للجامعة نحمل الهمة معهم ونتآنس معهم بخوالج الإنجاز ونتعرف على بيئتهم التي عاشوها ونسير دروبهم التي أوصلتهم إلى ما آلوا إليه من مواقع، ورؤيتهم لمستقبل الجامعة.

ودخلنا من بوابة مجلس الأمناء لتزامن انعقاد جلساته مع الانطلاقة الأساسية للاحتفالات ولم ننتظر كثيراً حينما فتح لنا الرجل قلبه وعقله بسرعة لم نعهدها في لقاءاتنا السابقة رغم كثرة مشغولياته.

الدكتور مصطفى عثمان إسماعيل رئيس مجلس أمناء الجامعة، إذ جئنا لكتابة سيرته الذاتية فإن صفحات المجلة ستمتلئ بالأرقام بداية من العام ١٩٥٥م حين كان مولده بقرية رومي البكري، وهكذا تسير بك الأرقام في ظلال العلم والبحث والمناصب لدرجة تجعلك تحتار بأيهما تبدأ، ولأن الإنسان ابن بيئته فحتماً من هنا تكون البداية:

في سيرتكم الذاتية لا نريد أن نقف على تواريخ، ولكن على محطات: رومي البكري وحفر القبور والكوديك ماذا عن هذه الذكريات؟

أثرت فِّ أشجان، رومي البكري هي مرتع الصبا، ومكان الميلاد، وهي تقع في ضفة النيل الغربية بين مدينتي القولد والدبة، وهي قرية تتميز بكثرة خلاوى القرآن، وأشهرها خلوة الشيخ أحمد وديدي، حيث درس فيها عدد كبير من العلماء والفقهاء، وكانت تستقبل طلاباً من القرن الإفريقي صوماليين وجيبوتيين وإثيوبيين. وأشير إلى نقطة مهمة ففي العام ١٩٨٨م جاء فيضان عنيف جداً دمر كل القرية إلا المسجد، فكانت هذه إشارة بليغة لأهل المنطقة بأن بيت الله هذا محروس بقدرة الله سبحانه وتعالى، وهذا ذكرني بقصة أبرهة الأشرم الذي جاء لهدم الكعبة المشرفة.

علاقتي بالغرية لاتزال قوية

كما تتميز هذه القرية بقيم وأخلاق أهلها الذين توارثوها من تعاليم هذه الخلاوى، وكنا في صغرنا نحترم من هو أكبر منا سناً، ويرحمنا الكبار، وكنا نذهب إلى المزارع ونقوم بمساعدة كبار السن في الحصاد بما يسمى (بالفزع) نفزع لمساعدة كبار السن في الحصاد، وكذلك نقوم بما يسمى (بالنوريق)، وهو عبارة عن طحن المحصول ثم تعبئته في جوالات، ويكون ذلك عن طريق مجموعة من الأبقار والحمير، حيث تدور هذه الحيوانات حول نفسها حتى يكتمل طحن كل المحصول ثم يعبأ في الجوالات. وأيضاً عندما يتوفى أحد سكان القرية نذهب إلى المقابر، ونقوم بحفر المقبرة وتجهيزها، وأنا لديَّ خبرة كبيرة جداً في هذا المجال. وهذا من أهم سمات التكامل والتعاون في هذه القرية.

(الكوديك) هي عبارة عن حفرة تحفر عندما تقل المياه في النيل إلى مستوى منخفض جداً، ويقوم بهذا العمل الشباب، كانت القرية في السابق تروى أراضيها بالساقية، والساقية تقسم إلى اثنتين الصغيرة تسمى (الكلتود) وهي التي تقوم بنقل المياه من قاع النيل إلى مستوى أعلى، ثم تقوم الساقية الكبيرة بنقل المياه إلى مناطق الزراعة. تربينا في هذه القرية على قيم التعاون والتكامل والتراحم مع بعضنا البعض، ومعظم سكان القرية يعملون في الزراعة، ونحن صغار نذهب إلى المدرسة وعندما نعود منها نذهب مباشرة إلى العمل في الزراعة، لذلك لا نحس بفراغ في القرية، وكانت حياتنا مرتبطة بالحيوان والزراعة، وإذا زارنا ضيف نقوم بالترحيب الحار به وإكرامه، وكنا نعرف كل سكان القرية من صغيرها إلى كبيرها وعلاقتنا قوية جداً مع بعضنا البعض، وحتى اليوم علاقتي بالقرية ما زالت مستمرة.

من ذلك نستشف أن تربيتكم كانت تربية صوفية هل أثر ذلك على عملكم وتوجهكم لاحقاً؟

طريقتنا هي الطريقة العجيمية ومقرها في البرصة في مروي، وقامت هذه الطريقة على يد الشيخ محمد علي العجيمي، جاءت هذه الطريقة في الوقت الذي كانت الصوفية قد انحرفت عن الفهم الصحيح للإسلام تجاه المرأة، وعن الفقه الإسلامي عموماً وتطوره، وتمجيد زعماء الطرق الصوفية هي السمة السائدة. جاءت هذه الطريقة لتنقية هذه الشوائب، ويعتبر الشيخ العجيمي هو أول محرر للمرأة عبر الطرق الصوفية في المنطقة حيث أعاد حقوقها كالتعليم وغيره، وهذا كان عكس التيار الصوفي السائد في المنطقة قبل العجيمي.



كما يحمد لهذه الطريقة أنها جاءت إلى منطقتنا ووجدت في أطراف القرية مجموعة من الأعراب، كانت أمية ولا تفقه عن الدين أي شيء، فربى هذه المجموعة وأوجد منها مجموعة شبيهة بمجتمع المدينة من حيث العلاقات والأدب والاحترام والتفقه في الدين، فصارت على تربية إسلامية ممتازة. وقد أثرت هذه الطريقة الصوفية في تربيتنا الدينية والروحية وفي علاقاتنا مع الآخرين والنظرة الواسعة للمجتمع، واعتبر الطرق الصوفية هي التي شكلت لنا الطريق لدخول الحركة الإسلامية الحديثة.

في المرحلة المتوسطة كيف كانت علاقتك بإمام المدرسة الشهيد حسن عوض الله، وما قصة الشيخ حسن عبد الله الترابي والعشرة جلدات؟

نحن جئنا المدرسة المتوسطة بعد أكتوبر بين العام ١٩٦٥م – ١٩٦٦م، والحركة الإسلامية في ذلك الوقت بدأت تنشط على مستوى المدارس المتوسطة، وكنا منخرطين في مجموعة من الجمعيات بالمدرسة، وكان هناك نخبة من الزملاء هم الذين شكلوا أساس عضوية الحركة الإسلامية، وكان على رأسها الشهيد حسن عوض الله،لم يكن هناك مسجد بالمدرسة حيث كنا نفرغ أحد الفصول من الكراسي لنصلى الصبح ونتلو القرآن الكريم.

بعد أكتوبر جاءت الديمقراطية الثانية، وبدأت الأحزاب في نشاطها، وكان في المنطقة حزبان يتنافسان مع بعضهما، الحزب



الاتحادي الديمقراطي ومرشحه الأستاذ يعقوب إبراهيم، وحزب الأمة ومرشحه محمد سيد حمد، في هذه الظروف جاء الشيخ حسن الترابي ومعه الراحلان ياسين عمر الإمام والشيخ الكاروري إلى المنطقة لإقامة ندوة، ولكن عزف الناس عن الحضور فقاموا بتلاوة القرآن الكريم، وأثناء هذه التلاوة حضر بعض الناس، ثم بدأت الندوة.

كان ناظر المدرسة متشدداً ونبهنا على عدم حضور هذه الندوة، ولكنني قفزت فوق الحائط، وذهبت للندوة وأثناء استماعي للندوة وجدني ضابط الداخلية وطلب مني العودة فوراً إلى الداخلية، لكنني واصلت استماعي للندوة حتى النهاية، وفي الصباح طلب مني ناظر المدرسة المجيء (حيث قام بجلدي عشرة جلدات) جزاءً لذهابي إلى الندوة.

الدكتور مصطفى عثمان درس في بريطانيا، مقارنة بين الدراسة الجامعية في بريطانيا والسودان؟

الدراسة الجامعية في بريطانيا أكثر ما يميزها أنها تهيئ الطالب لما بعد التخرج، أي أن البحث العلمي مهم جداً في ترقية الطالب وتأهيله لمستويات عليا. بعد تخرجي من الجامعة في بريطانيا وإكمالي دراسة الماجستير، وتفوقي في ذلك، سمح لي بتدريس طلاب البكلاريوس والماجستير في بريطانيا، كما منحت جائزة قيمة، وبسبب نيلي هذه الجائزة سنحت لي فرصة دراسة الدكتوراه، حيث كنت مبتعثاً من جامعة الخرطوم لدراسة الماجستير فقط، فطلبت من الجامعة بأن تسمح لي بدراسة الدكتوراه فوافقت الإدارة، وكانت مدة الدراسة أربعة أعوام، ولكن بحمد الله وتوفيقه أكملتها في عامين، وعينت أستاذاً بجامعة (برستون)، أيقنت من هذه الدراسة أهمية تأهيل الطالب بعد التخرج وألا يعتبر الطالب نفسه أنه في قمة العلم إنما هو في العتبة الأولى منه، لأن الطالب منذ دخوله الجامعة يعوَّد على الاعتماد على النفس، كما أن الدولة تضع ميزانية هائلة تدعم بها البحث العلمي والتدريب والتعليم، والشركات الكبيرة أيضاً.

البحث العلمي مهم جداً في ترقية الطالب وتأهيل لمستويات عليا

التعليم في السودان يعتمد على التلقي، وفي كثير من الأحيان أقوم بعمل مذكرات للطلاب، وأدربهم على العمل الجماعي، وأقوم أيضاً بتحويلهم إلى المكتبة لمزيد من البحث، وعند وضعي للامتحان أقوم بتصنيف الأسئلة إلى ثلاثة مستويات من الأسهل إلى الأصعب الذي يحتاج إلى تفكير.







في السودان التمويل المخصص للبحث العلمي ضعيف، كما أن الجامعات لا تهتم بالبحث العلمي، والمؤسسات والقطاعات الخاصة مساهمتها للبحث العلمي قليلة. وإذا حصل تكامل بين الجامعات وهذه القطاعات والمؤسسات يحدث تجويد كبير جداً للدراسة الجامعية في السودان. كما أن الدراسة الجامعية لأبد أن تهتم بنوعية خريجيها، لأن طريقة الدراسة الجامعية تنعكس على الطالب بعد التخرج مباشرة.

كنت رئيساً لإتحاد الطلاب السودانيين في بريطانيا وايرلندا، وكانت واحدة من مهامنا زيارة الطلاب السودانيين، وأذكر في إحدى زيارتنا إلى مدينة ليفربول (وهي تقع على الساحل وبها ميناء ضخم)، كان هناك مجموعة من الطلاب السودانيين من هيئة الموانى البحرية السودانية موجودين في هذه المدينة فسألت أحد الطلاب عن موضوع بحثه لنيل الدكتوراه، فقال لي إن موضوعه عن تطور ميناء ليفربول، فقلت له أليس من الأفضل أن يكون عن تطور ميناء بورتسودان. فهذا يدل على تأخرنا في مجال البحث العلمي في السودان والوطن العربي بصورة عامة، واستشهد لذلك بأن ميزانية البحث العلمي في سنغافورة أكثر من الميزانية التي تخصصها الدول العربية مجتمعة، وهذا يوضح لنا بأن الدول التي تقدمت تعتمد على البحث العلمي، وأتمنى أن تتوافر لجامعة إفريقيا العالمية المعينات المطلوبة، حتى يشار لها بالبنان في مجال البحث العلمي.

متى التقيت بالبروفيسور كمال محمد عبيد لأول مرة؟

التقيت بكمال محمد عبيد في إطار نشاط الحركة الإسلامية، ونحن متقاربين في الدفعات، واهتماماته الإسلامية منذ دراسته الجامعية واضحة جداً، أنا انخرطت في التدريس بجامعة الخرطوم، وكمال عبيد في جامعة إفريقيا، حيث توافرت لهم أجواء أفضل، لذلك صار أحد القيادات الإسلامية بسرعة كبيرة، وله دور في تقديم الرؤية الإسلامية، كما أن وجوده بجامعة إفريقيا ساعده في ترجمة كثير من الأفكار إلى برامج وخطط استفادت منها الحركة الإسلامية كثيراً، وأيضاً جمعني نشاط الحركة الإسلامية بالأخوين الشهيدين عبيد ختم، وحاج نور وآخرين من أبناء هذه الجامعة.

إلتقيت بكمال عبيد في إطار نشاط الحركة الأسلامية

عمل كمال عبيد أيضاً في المجال الخارجي للحركة الإسلامية، وكان أميناً للعلاقات الخارجية بالمؤتمر الوطني، ومسؤولاً عن العلاقات الخارجية للحركة الإسلامية، وأنا أيضاً كان نشاطي خارجياً، حيث كنت رئيساً لاتحاد الطلاب السودانيين ببريطانيا وايرلندا، وأميناً عاماً للطلبة المسلمين ببريطانيا، ثم رئيس اتحاد الجمعيات الطلابية الإسلامية الناطقة بالإنجليزية ببريطانيا، وهو اتحاد ضخم له فروع في كل الجامعات البريطانية، وفي العام ١٩٨٨م حضرت مؤتمر الاتحاد الإسلامي العالمي للمنظمات الطلابية بماليزيا، وفي هذا المؤتمر تم اختياري أميناً عاماً للاتحاد الإسلامي العالمي للمنظمات الطلابية، وفي الفترة التي كنت فيها أميناً عاماً قمنا بنقل مقر الإتحاد إلى السودان، وفي بداية عهد ثورة الإنقاذ عام ١٩٨٩م قمنا بتأسيس مجلس الصداقة الشعبية العالمية، وكنت أول أمين عام له، ثم انتقلت إلى وزارة الخارجية، وزيراً للدولة بالخارجية، ثم وزيراً للعلاقات الخارجية.



والملاحظ أن معظم نشاطي كان خارجياً، وهذا إلى حد كبير يتكامل مع كمال عبيد، الذي تقلد عدة مناصب خارجية للحركة الإسلامية، والمؤتمر الوطني.

جامعة إفريقيا العالمية: التعرف والاهتمام وتشرفها بكم؟

بلا شك أن جامعة إفريقيا مؤسسة تعليمية عملاقة ومتفردة في نهجها وتعد واحدة من كبريات الجامعات السودانية بل على مستوى إفريقيا وهي في نمو مضطرد وتخطو خطوات واسعة نحو العالمية. ويجيء تميز هذه الجامعة من حيث تفرد الرسالة السامية التي تضطلع بها تجاه إفريقيا وما أدراك ما إفريقيا حيث الحروب والصراعات وإفرازاتها... والتعليم أحد التحديات التي تواجهها إفريقيا في ظل الواقع المضطرب وعدم الاستقرار الذي يكتنف كثيراً من البلدان الإفريقية.. مما يشكل غياباً تاماً لخيار التعليم في بعض المناطق خاصة في السابق على الرغم من الاستقرار النسبي الذي تنعم به القارة السوداء حالياً .. إلا أن التعليم يواجه عقبات كبيرة خصوصا في أواسط المجتمعات الريفية في إفريقيا حيث تنعدم الخدمات .. ماذكرته آنفا يعتبر قليلاً من كثير من المسببات التي جعلت حلم هذه الجامعة حقيقة ماثلة. حيث نبعت من هنا فكرة إنشاء



جامعة إفريقيا العالمية والتي كان نواتها المركز الإسلامي الإفريقي، ومن قبله المعهد الإسلامي الإفريقي وبعد تشاور كان القرار بترفيع المركز الإفريقي إلى جامعة إفريقيا برعاية كريمة من دولة السودان (الدولة الحاضنة) وبشراكة فاضلة من دول الكويت والمغرب وليبيا ومصر والسعودية وقطر والإمارات، أما فيما يتعلق بتعرفي بالجامعة فانا لم أكن بعيداً عن حقل التعليم لذلك كنت ملما بما يجري في الجامعة وقد عمل فيها كثير من الأصدقاء الذين اعتز بهم، وتواصل اهتمامي بالجامعة ليس كمؤسسة تعليمية وإنما كمشروع ذي أبعاد إنسانية عميقة ومدى الخدمة التي يقدمها هذا المشروع للسودان كدولة حاضنة وللطلاب الأفارقة وغير الأفارقة وخاصة المسلمين منهم من شتىء بقاع الأرض وكانت إفريقيا هي النواة والمنطلق ..ومن هنا تزايد اهتمامي بها خصوصاً وأنني قد تقلدت مناصب ذات اتصال وعلاقة مباشرة بهذا المشروع فقد عملت أميناً عاما لمجلس الصداقة الشعبية ووزيرا للخارجية وما لهما من علاقة وهما موقعان وقفت من خلالهما على نشاط الجامعة ونموها يوما بعد يوم ومن ثم الدخول إلى عالم الجامعة من بوابة مجلس الأمناء لدورات خلت ومن ثم تقلدي لرئاسة مجلس الأمناء حتى هذه اللحظة ولم أتوقف عند هذا الحد إذ إنني دعمت علاقتي بالجامعة وأصبحت عضوا في أسرة أساتذة الجامعة بعملي محاضراً في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.

إذن لجامعة إفريقيا موقعها في وجدانكم ؟

هذه الجامعة لها مكان خاص في سويداء القلب وأصبحت أحد همومي التي أحملها معي في حلي وترحالي وتجدني وللحقيقة أكن لها وداً خاصاً،كيف لا؟ وهي قد أصبحت جزء مني وأنا جزء منها، ففي الفترة الأخيرة ظللنا نعمل جميعنا إدارة الجامعة و مجلس الأمناء جاهدين على توسيع التغطية من حيث الكم والكيف على مستوى الجامعة وتخصصاتها و استيعاب أكبر عدد ممكن من الطلاب وما يسبق هذه الخطوة من استقطاب للتمويل للارتقاء بالبنى التحتية للجامعة وتهيئة البيئة التي تتناسب مع متطلبات الجامعة واسمها وشهرتها العالمية واستحداث كليات جديدة في مجالات تجعلها مواكبة للتطور العلمي عالميا.. فهي دوما حاضرة في أجندتي خصوصا عند سفري لخارج البلاد إذ تجدني لا أفوت فرصة في التعريف بها والترويج إليها وتقديمها والبحث عن الدعم لها وحلمي أن تبلغ أعلى الدرجات من الانتشار والتميز وأن أراها في مصاف الجامعات العالمية.

الجامعة تخطو خطوات طيبة نحو التميز

خطت الجامعة خطوات غير مسبوقة في عهد رئاستكم لمجلس أمنائها ما العوامل المباشرة ؟

نسأل الله أن نكون قد وفقنا في خدمة الجامعة، ولا ندعي التميز لكننا نقر بأننا لم نألُ جهداً وقد حملنا الجامعة في حدقات عيوننا وعن نفسي فقد حرصت على التعريف بالجامعة وسط محيط علاقاتي الكبيرة والتي تكونت خلال تقلدي لمناصب خلقت من خلالها علاقات طيبة داخليا وخارجيا وعملت على استقطاب معارف و إخوة أعزاء من المحيطين العربي والإفريقي كأعضاء في مجلس الأمناء بالإضافة إلى أبناء بلادي الأفاضل، وقد جعلنا الجامعة هدفاً لنا جميعا وما نحن إلا بناة نطمع في أن نسهم في بناء وضع لبنته إخوة لنا سبقونا نحو هذا الفضل. من العوامل التي قادتنا لتحقيق شيء من النجاح إحساسنا بعظم المسؤولية، وضخامة المشروع وأهدافه النبيلة مما جعل الجميع يجعلون هذا العمل خالصا لوجه الله فإخلاص النية هو حجر الزاوية في ما أصبنا من تميز، كما أن إدارة الجامعة ومجلس الأمناء اختيروا من أحسن الناس وأقدرهم على العطاء ولم يبخلوا على هذا المشروع وكل منا يحس بأنه يخدم الإنسانية والإسلام من خلال جامعة إفريقيا ومن خلال ما تقدمه من خدمات لهؤلاء الطلاب الفقراء من كل البلاد الإسلامية والإفريقية والعربية، وتضافر الجهود واتساع قاعدة المشاركة عظَّم من العائد المادي والمعنوي مما كان له أثر طيب على هذا التطور وأن تخطو الجامعة خطوات مشهودة على المستويين الأفقي والرأسي لتصبح واحدة من أميز الجامعات السودانية والإفريقية في فترة وجيزة متفوقة على مؤسسات تاريخية، ولم ينقطع عملنا وها نحن نواصل السعي من أجل بلوغ المراد ولن نرضى حتى نرى الجامعة في القمة.

بعد كل ذلك، كيف تنظرون إلى واقع جامعة إفريقيا العالمية ؟

لله المنة والحمد فالجامعة تخطو خطوات طيبة نحو التميز فهي تمضي من حسن إلى أحسن فإذا رجعنا إلى الوراء ومنذ تأسيس الجامعة في العام ١٩٨٩م إي قبل ٢٦ عاماً عام وهي فترة بحسابات المؤسسات التعليمية في السودان تعتبر حديثة نسبيا إلا أن النمو والتطور الذي شهدته الجامعة خلال هذه الفترة يعتبر بمثابة المعجزة نظراً لعوامل كثيرة وظروف بالغة التعقيد مر بها البلد والجامعة، ظروف أثرت كثيراً على مسار العملية التعليمية في الجامعة ... في فترة شح فيها التمويل وأصبحت الجامعة تعمل بالجهد الذاتي وقليل

مما يأتي من هنا وهناك وهي فترة نحمد الله أنها مرت بخيرها وشرها ووقفت فيها الجامعة شامخة كالطود في صمود ومنعة ولم تتراجع ومن ثم انفرجت الأزمة وعادت بعض الدول الشقيقة وأعضاء مجلس الأمناء والمؤسسات الصديقة إلى دعم الجامعة من بعد انقطاع. لتعم الجامعة طفرة كبيرة في البنى التحية فزاد عدد الكليات من خمس إلى سبع إلى ضعف ذلك وأكثر في تخصصات مختلفة كالطب والمختبرات والعلوم والحاسوب والصيدلة بعد أن كانت مقتصرة على الكليات الأدبية وتضاعف عدد الطلاب من بضع مئات ليبلغ أكثر من ١٣ ألف طالب من ٧٥ جنسية مختلفة أو أكثر والعمل يمضي بوتيرة طيبة والمجال لا يتسع لوصف واقع الجامعة ومنجزاتها.

في ظل هذا التطور،ما رؤيتكم لمستقبل الجامعة : التمويل، التطور الأكاديمي، التوسع العمراني، الجودة في الأداء ؟

الجامعة ولله الحمد قوي عودها وتكاملت أركانها وأصبحت لها إدارات تعي تماماً ما المطلوب منها فهناك على سبيل المثال إدارة تخطيط تعي ما المطلوب منها كما أن هنالك إدارة الشؤون الهندسية والجودة والموارد والشؤون العلمية وغير ذلك. عندما تتضافر جهود هذه الإدارات المتخصصة فإنها تضع تصوراً علمياً وعملياً يمكن الإدارة العليا ومجلس الأمناء من الوقوف على موقف الجامعة في كل قطاع ومدى جاهزية القطاع المعني ونواقصه واحتياجاته، وقد أفلحت الإدارات المعنية والجهات الاستشارية للجامعة في السنوات الأخيرة من توصيف حالة الجامعة ووضع الخطط اللازمة. ففي مجال التمويل مثلاً فكلنا يعلم أن الجامعة لها عدة مصادر لتمويل أنشطتها واذكر منها على



سبيل المثال دعم الدولة ودعم أعضاء مجلس الأمناء والمؤسسات والصناديق وإدارة الاستثمار في الجامعة والرسوم التعليمية من الطلاب السودانيين والقروض ومشاريع الجامعة الأخرى.نحن سنعمل على استحداث موارد جديدة لتمويل متطلبات الجامعة في المجالات التي ذكرتها. في سؤالك عن التوسع العمراني والتطور الأكاديمي فهي مشاريع ذات ارتباط وثيق، وللعنصرين المادي والبشري أثر مباشر في إنجاحهما والجامعة فيها كادر بشري متميز من قمة السلم الإداري إلى أدني الدرجات لكن هذا لا يمنع العمل على صقل وتدريب العاملين في الجامعة لتحقيق مزيد من التميز ويبقى العمل على استقطاب التمويل هو التحدي الأخر لكننا سنعمل على توسيع قاعدة المشاركة على مستوى الدول و الأفراد و المؤسسات واكتساب أصدقاء وأعضاء جدد من أجل توفير تمويل أكبر لمشاريع الجامعة، كما لا يفوتني أن أوجههكم انتم كإدارة جودة للعمل بكد واجتهاد من أجل تطبيق أعلى معايير الجودة من غير تراخ أو مجاملة حتى يتحقق التميز في كل شيء أكاديمياً وهندسياً ومعمارياً وسلوكياً، وفي كافة القطاعات التي تتكامل لتحقق التميز والجودة لجامعة إفريقيا العالمية.

ولكن دكتور مصطفى علينا ان نتذكر أن هذا الجهد خلفه رجال نلخصه في كلمات حول إدارة الجامعة في فترات نهضتها بصورة عامة ؟

التفرد الذي تميزت به جامعة إفريقيا لم يأت خبط عشواء وإنما كان نتاجا لما قيضه الله لها من رجال عظماء جاءوا على رأس هذه الجامعة مديرين وعمداء وإداريين وموظفين، وقد كان للإدارة العليا للجامعة أثر كبير في تميزها ونموها من لدن المدير الشيخ البروفسير عبد الرحيم علي حتى أخر العنقود الأخ الصديق البروفسير كمال عبيد فلهم منا أجزل الشكر والتقدير لما ظلوا يبذلونه من جهد حتى تصل الجامعة لما وصلت إليه.

إذن علينا ان نحافظ على تلك النهضة فبماذا تنصحون العاملين في الحقل الأكاديمي خاصة الأساتذة والإداريين ؟

مهنة التعليم من أعظم المهن وأنبلها وهي مهنة الأنبياء كما أنها من أصعب المهن وتحتاج إلى صفات لابد أن تتوافر للعاملين بها سواء إن كانوا أساتذة أو مسجلي كليات أو إداريين فالمؤسسات العلمية مؤسسات شديدة الحساسية ولا تتحمل أي انحراف في الأخلاق أو غرابة في الأطوار أو ضعف في السمات الشخصية وأي خلل لابد سينعكس سلباً على العملية التعليمية وعلى المؤسسة برمتها، لذلك نصيحتي لهم بالصبر الجميل في الأخذ والعطاء مع الطلاب، كما أوصيهم بالأمانة العلمية وسعة الاطلاع في مجال التخصص مع المواكبة ومجاراة العالم في أخر ما توصلت له العلوم، كما أوصيهم بعدم التقيد بجمود القالب الأكاديمي وكسره من خلال تناول المواقف والتجارب الشخصية فالتجارب الشخصية أحياناً يكون فيها ثراء مفيدة جداً للعملية التعليمية والتربوية، وذلك لما تتضمنه من المواقف والتصرف حيالها وربط ذلك كله بالجانب الأكاديمي بصورة سلسلة وغير مخلة، كما أنصح باحترام الوقت، والتواضع وخلق علاقات طيبة مع الطلاب والاستماع إليهم ومناصحتهم وعدم التزمت وادعاء القسوة المنفرة بالإضافة إلى التفاني وحب المؤسسة والحرص على نجاحها من خلال نجاح العملية التعليمية والإدارية، وأوصيهم بالموازنة بين عملهم وعائلاتهم فلكل منهم حق ولابد من إعطاء كل ذي حق حقه، وفي خاتمة الأمر أن يبتغي بكل هذا العمل وجه الله سبحانه وتعالى ومرضاته.

في رأيكم ما علاقة

صلاح ونسي فقد عظيم للبلاد، وصاحب مبادرات لايعلمها الجميع

الشخصية والتقبل بالنجاح في العمل ؟

السمات الشخصية لها نصيب كبير في النجاح وأقصد بها مجموعة السمات والصفات التي تكون هذه الشخصية لفرد ما .. كالصبر والفراسة والذكاء واتساع الأفق والصدق والأمانة والإخلاص والمقدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرار والعمل تحت الضغط وقوة الشخصية ... هذه الصفات الشخصية لا شك، لها أثر كبير على نجاح الشخص وكل صفة لها استخداماتها كما أن لأي موقع وظيفي أو عملي مجموعة من الصفات التي تناسبه.

خلال الأيام السابقة فقدت البلاد الأخ المجاهد صلاح ونسي، كلمات في حقه؟

الأخ صلاح ونسي عملة نادرة جداً، وفقد عظيم للبلاد، ولكنه ليس غاليا على المولى عز وجل، وأعرفه منذ بداية التسعينيات أي منذ مجيء الإنقاذ، وعندما كنت وزيرا للخارجية، كان صلاح مسؤولاً عن الأمن بوزارة الخارجية، وكان نموذجا للشخص الواعي والمامه بالدور المطلوب منه في مؤسسة مثل وزارة الخارجية، وكان يعمل على حل مشاكل الدبلوماسيين بكل هدوء، ولم أسمع أي شكوى أطلاقاً من أي دبلوماسي يتضجر من التعامل الأمني في الوزارة، بعد ذلك انتقل الأخ صلاح للعمل في قطاع الطلاب، و هي من أفضل الفترات التي مر بها القطاع عندما كان صلاح ونسي أمينا عاما له، وعندما ترك قطاع الطلاب ظلت علاقته وطيدة معهم، وأيضا مع قطاع الشباب، لذلك تجد صلاح مع الطلاب موجود، مع الشباب موجود، مع المرأة موجود، مع الطرق الصوفية موجود، حتى مع المجموعات المنشقة تجده موجودا.

كان صلاح صاحب مبادرات لا يعلمها الجميع حيث تجده دائما مبادرا في حل كثير من المشاكل. ثم عمل وزيرا للدولة بوزارة الخارجية، ثم وزيرا لرئاسة الجمهورية، وقد أهتم بكل تشكيلة مجلس الوزراء ورئاسة الجمهورية.



تابعت من قرب تفاصيل مرضه منذ عيد الأضحى المبارك، حيث كنت شديد الصلة به، ولاحظت عدم حضور صلاح ونسي لقاءات رئيس الجمهورية خلال عيد الأضحى، فاتصلت به فقال أن لديه مشكلة صحية بسيطة، وأنه بخير وصحة جيدة، وصرت أتابع حالته الصحية، كنت في تركيا وصادفت صلاح ونسي هناك وهو في طريقه لرحلة العلاج بألمانيا، ولاحظت البشاشة التي يتمتع بها، ووجهه الصبوح المبتسم، ولم أكن أتخيل قط أنه سيفارق هذه الدنيا الفانية في رحلته هذه، ولكن هذه هي إرادة الله عز وجل ومشيئته، ونسأل الله له الرحمة والمغفرة، وأن يعوضنا في الشباب الذين تربوا على يده، ولعل رثاء الأخ رئيس الجمهورية للفقيد بعد موارته الثرى خير تعبير عن علاقة صلاح ونسي بالمسؤولين عنه.

الحمد لله على مشيئة الله ... في محور اهتمام الجامعة بالعاملين تم تطبيق الهيكل الراتبي الجديد بالجامعة وبنسبة ٦٠٪ ما المجهودات التي يبذلها مجلس الأمناء لتكملة الـ ٤٠٪، خصوصا وأن العام شارف على نهايته؟

نحن نشيد كثيراً بالأساتذة وبكل العاملين بجامعة إفريقيا العالمية الذين صبروا بما أسميته بفترة (الجفاف)، لأن هذه الجامعة عندما أسست كمركز إسلامي، كانت تمول من قبل الدول الخليجية، حيث كان أستاذ الجامعة يتلقى راتبا محترما جدا، يماثل رواتب الأساتذة بدول الخليج، ولكن في فترة التسعينيات عندما انسحبت هذه الدول عاشت الجامعة فترة (جفاف) تراجعت مرتبات الأساتذة والعاملين بصورة كبيرة، حتى أصبحت أقل من رواتب الأساتذة بالجامعات السودانية.

والاستراتيجية التي بدأنا بها في مجلس الأمناء، أولاً لأبد من أن نحقق حداً أدنى من رواتب الأساتذة، والعاملين بالجامعة بحيث لا يكون أقل من مرتبات العاملين بالجامعات الأخرى، حيث تم تكوين لجنة مختصة وقمنا بزيادة الرواتب إلى ما هي عليه الآن، ولكن هذا ليس طموحنا، نحن نريد أن تكون رواتب العاملين بالجامعة كما في السابق (أي فترة دعم الدول الخليجية للمركز)، خاصة وأن العاملين نظروا إلى الجامعة نظرة رسالية ولم يهاجروا إلى الخارج مثل بعض الأساتذة، وهؤلاء أفضل من يعبّرون عن رسالة الجامعة. وإن شاء الله خلال هذا العام سنكمل ما تبقى من الـ ٤٠٪ من رواتب العاملين، ولن نتوقف عند هذا الحد، وطموحنا أن نجعل الأساتذة والعاملين بالجامعة مميزين ماديا وأكاديميا واجتماعيا، وسوف نبدأ بتأهيل الجامعة بأن يكون لها دور بارز في مجال البحث العلمي، لتكون رائدة على مستوى القطر، والوطن العربي، وعلى المستوى العالمي، ويقيننا أن الأمة لن تتطور إلا بالتعليم، والتعليم لا يتطور إلا عن طريق البحث العلمي.

في ذات الاتجاه بذلت الإدارة والنقابة مجهودات مقدرة بمدينة الهجرة حتى تصبح صالحة للسكن ومن الأشياء التي تشجع على السكن بناء المدارس والمساجد وبقية الخدمات، ما مجهودات مجلس الأمناء لإعمار هذه المدينة؟

مدينة الهجرة هي من اهتماماتنا، ونحن ساعون بأن يكون للعاملين بالجامعة سكناً مريحاً وكذلك وسيلة نقل مريحة وعلاج، ونحن إن شاء الله قريبا سنقوم ببناء المستشفي الضخم، (الذي تبرع ببنائه بعض الخيرين)، وسيقدم خدمة صحية ممتازة للعاملين، والأحياء المجاورة. وأيضا سنقوم ببناء مدارس بمستوى نموذجي بمدينة الهجرة، وأحب أن اطمأن جميع العاملين بأن همنا نحن كمجلس أمناء هو تهيئة بيئة سكنية ممتازة لكل العاملين بالجامعة إن شاء الله.

علنا نستفيد من هذه السانحة بما لديكم من خبرات في بعض التوجيهات لهيئة تحريرمجلة الجودة ؟

اطلعت على العدد العاشر من إصدارتكم الجودة ولقد كانت اسماً على مسمى فهي إصدارة أنيقة تتميز بالبساطة في الإخراج وتنوع المادة التحريرية ووصيتي لكم بالاجتهاد من أجل الأحسن ولابد من إشراك المواهب التي تظهر في وسط الطلاب وآمل أن تفتح هذه الإصدارة بابا لتدريب طلاب الإعلام تحت رعايتكم الطيبة، وأقترح أن تشتمل المجلة على قصاصات تعريفية بطلاب الجامعة وجنسياتهم وعاداتهم والاهتمام بأعيادهم الوطنية والأحداث في بلدانهم لإظهار الثراء والتنوع الذي تتميز به جامعة إفريقيا.

وبعد ....

جمال السرد وعذب الحديث وتدفق المعلومات جعل الزمن يتسرب من بين أيدينا لكن الوقت المتاح لهذه المقابلة قد فات عن أوانه، وما تزال لدينا كثير من الأسئلة نأمل أن تكون محاور لقاءات أخرى. دكتور مصطفى نشكر لكم سعة صدركم وصبركم علي أسئلتنا، وجزأكم الله خيراً.

طموحنا أن نجعل الأساتذة والعاملين بالجامعة متميزين مادياً أكاديميا وإجتماعيا

التوجه الوسطي في مناهج العلوم الشرعية والدراسات الإسلامية بالجامعة

الشيخ/ عبد الله حامد محمد - كلية الشريعة والقانون

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبفضله تتنزل البركات وبحسن توفيقه يصل الناس إلى ما يصبون إليه من الغايات، والشكر له جل شأنه على ما حبانا به من هذا الدين القويم بواسطة النبي الكريم (صلى الله عليه وسلم) وبارك وعظم وعلى آله وصحابته الطيبين الطاهرين الذين شادوا هذا الدين وأوصلوه لنا بواسطة التابعين وتابع التابعين على نحو متين واعتدال وتقويم وعلى نسق مستقيم رضي الله عنهم أجمعين وجعلنا والمسلمين ممن سلك نهجهم واتبع خطاهم إلى يوم الدين.

أما بعد فيطيب لنا أن نتقدم بوافر شكرنا لمن خصونا بهذا التكليف الكريم والأمر المهم العظيم (التوجه الوسطي في مناهج العلوم الشرعية والدراسات الإسلامية بالجامعة) فلهم منا الشكر والتقدير ومن الله الثواب الجزيل .

بادئ ذي بدأ إن جامعتنا هذه جامعة دعوية رسالية قامت منذ أن كانت مركزاً إسلامياً بأمر الدعوة إلى الله وتوجيه كل مخصصاتها لهذا الأمر وذلك لقوله تعالى:(وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّن دَعَآ إِلَى ٱللَّهِ وَعَمِلَ صَٰلِحًا وَقَالَ إِنَّنِى مِنَ ٱلْمُسْلِمِينَ) فصلت (33).

هذه رسالة الجامعة في مبدئها الأساسي لا سيما والجامعة تستقبل في كلياتها المختلفة ومراكزها عدداً كبيراً لا يستهان به من الطلاب والطالبات من شتى أنحاء المعمورة على مختلف بيئاتهم ولغاتهم وجنسياتهم ويجتمع هذا الكم الهائل من الثقافات المختلفة تحت لواء هذا الدين الحنيف بالرباط الإسلامي القويم الذي من الله به على المؤمنين حيث قال تعالى: (لَقَدْ مَنَّ ٱللَّهُ عَلَى ٱلْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْ أَنفُسِهِمْ يَتْلُوا۟ عَلَيْهِمْ ءَايَٰتِهِۦ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ ٱلْكِتَٰبَ وَٱلْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا۟ مِن قَبْلُ لَفِى ضَلَٰلٍ مُّبِينٍ)عمران (164).

والمتمعن في هذه النصوص القرآنية في كتاب الله ومن كلام رسول الله (صلى الله عليه وسلم) الذي انزل فيه:(بِٱلْبَيِّنَٰتِ وَٱلزُّبُرِ وَأَنزَلْنَآ إِلَيْكَ ٱلذِّكْرَ لِتُبَيِّنَ لِلنَّاسِ مَا نُزِّلَ إِلَيْهِمْ وَلَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ)النحل (44).

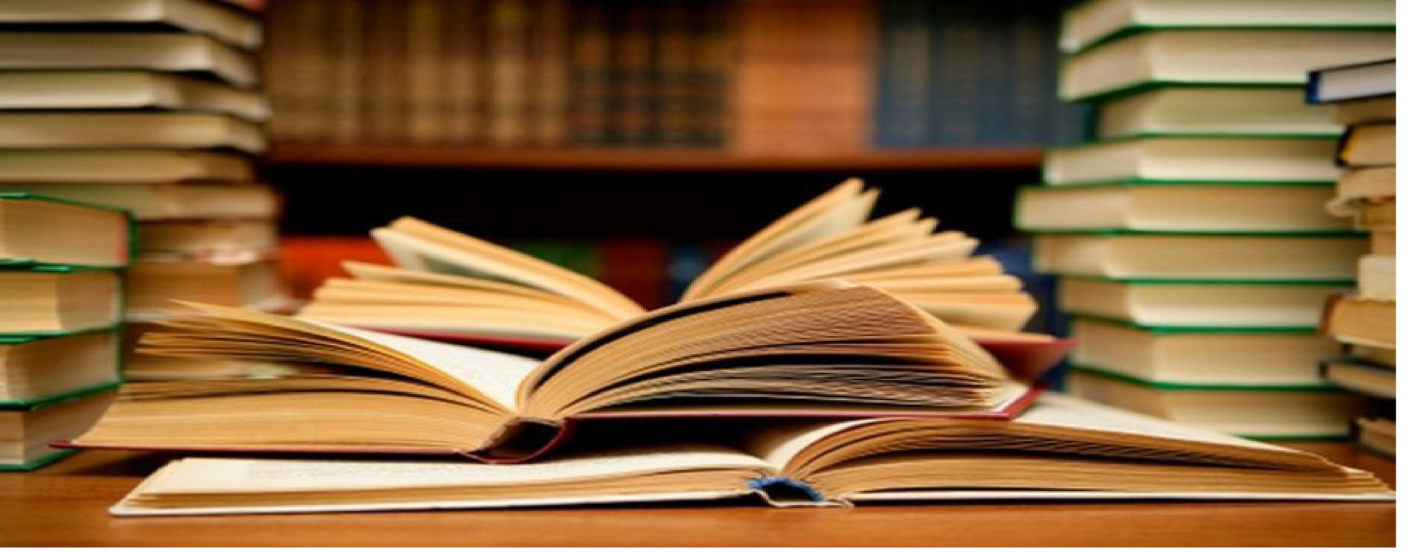
يجد أن هذا الدين مبني على الوسطية التي تعني الحق والعدل والصراط المستقيم الذي نتلوه دائماً في صلواتنا دائما

ويقول:(ٱهْدِنَا ٱلصِّرَٰطَ ٱلْمُسْتَقِيمَ) الفاتحة(6).

والصراط المستقيم تعني الوسطية التي لا انحراف فيها والأمة الإسلامية بنص القرآن أمة وسطية قال تعالى:(جَعَلْنَٰكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِّتَكُونُوا۟ شُهَدَآءَ عَلَى ٱلنَّاسِ وَيَكُونَ ٱلرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا)البقرة (143).

وهذا الدين القويم هو دين الفضائل والمكارم ومن المعلوم أن الفضيلة وسط بين رذيلتين الإفراط والتفريط فالإفراط هو الغلو ومجاوزة الحد في الأمور والاعتقادات، كاعتقاد النصاري في عقيدتهم في سيدنا عيسى (عليه السلام) وعلى نبينا (عليه الصلاة والسلام) وهو ابن الله وأنه إله وأنه ثالث ثلاثة، وكان هذا محط افتراء وكذب، تعالى الله عن ذلك علواً كبيراً، وفي المقابل كان اعتقاد اليهود، كانوا يقتلون الأنبياء بغير حق ويقتلون الذين يأمرون بالقسط من الناس ويقولون في سيدنا عيسى وأمه مريم بهتاناً عظيماً، أما المؤمنون فيؤمنون بما جاء في كتاب الله ويؤمنون بأن سيدنا عيسى (عليه السلام) عبد الله وكلمته ألقاها إلى مريم الطاهرة البتول وروح منه هذا هو الاعتقاد الصحيح في مسألة سيدنا عيسى (عليه السلام) وفي الأنبياء والمرسلين أنهم عباد الله أرسلهم إلى الخلق ليهدوهم إلى الصراط المستقيم صراط الله العزيز الحميد، وهم بشر ممن خلق سائر البشر ولكنهم يوحى إليهم قال تعالى:(قُلْ إِنَّمَآ أَنَا۠ بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰٓ إِلَىَّ أَنَّمَآ إِلَٰهُكُمْ إِلَٰهٌ وَٰحِدٌ)الكهف (110).

الإيمان الحق أن الرسل والأنبياء (عليهم الصلاة والسلام) يعتريهم ما يعتري البشر من الأمور العادية من حيث الأكل



والشرب والزواج والإنجاب كما يعتريهم ما يعتري البشر من الأمراض التي تؤدي إلى النقص في مراتبهم العلية فهم معصومون من الأمراض المنفرة لأنها تتنافى مع مهمتهم في الدعوة إلى الله حيث يألفون ويؤلفون وهم موصوفون بالصدق والأمانة والتبليغ والفطانة منزهون عن ارتكاب الكبائر ومحفوظون من الصغائر بحفظ الله لهم ومكرمون من عند الله.

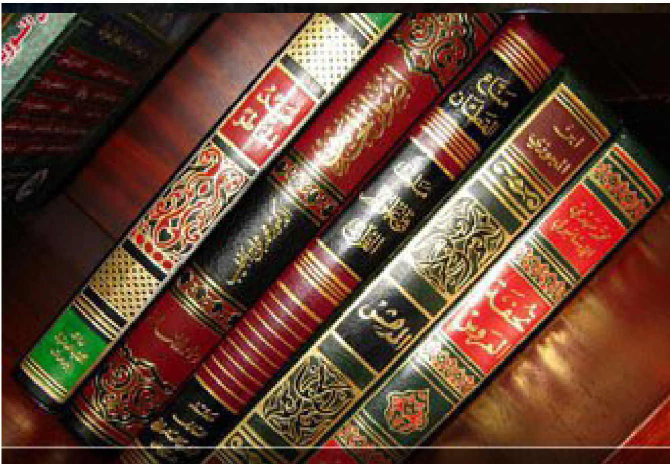
هذا المجال مجال العقيدة فيه ثلاثة أقسام: قسم الإلاهيات والنبويات والسمعيات فالإلاهيات ما يختص بالذات الإلاهية وفق ما جاء في نصوص الشرع الحنيف والسنة النبوية فالله سبحانه وتعالى واحد أحد فرد صمد لم يلد و لم يولد ولم يكن له كفؤاً أحد ليس كمثله شي وهو السميع البصير كل الخلق عبيد له وهو آخذ بنواصيهم وحكمه العدل نافذ فيهم. قال تعالى: (أَلَا لَهُ الْخَلْقُ وَالْأَمْرُ تَبَارَكَ اللَّهُ رَبُّ الْعَالَمِينَ) الأعراف (54).

وهذه تسوية عند البلاغيين وهو أمر بين الإطناب والإيجاز لا زيادة فيها ولا نقص ومن هنا فلا داعي للفلسفات والتعقيدات التي لا يستفيد منها المؤمن وليس مكلفاً بها وليس من العقيدة الاعتقاد بها حيث يدور الجدال بين المسلمين يقول البعض عن الله في السماء مستدلين بالآية: (ءَأَمِنتُم مَّن فِي السَّمَاءِ أَن يَخْسِفَ بِكُمُ الْأَرْضَ فَإِذَا هِيَ تَمُورُ) الملك (16).

ويرى البعض الأخر أنه لا يجوز توصيف الحق بالمكان لأن الأماكن من صفات الحوادث ويأولون مثل هذه الآيات بما يليق بالذات العلية، ومثل هذه المجادلات مما لا طائل فيها، ويسع الناس ما قاله علماء العقيدة إن الله موجود قبل الزمان وقبل المكان وهو الآن على ما عليه كان ففيم الخلاف وفيم الجدال والتكفير والإحن والضغائن أما السمعيات فإن الأمر فيها واضح والوسطية فيها ظاهرة وهي تقتضي الإيمان بكل ما ورد في القرآن وما ورد عن النبي (صلى الله عليه وسلم) كوجود الملائكة وصفاتهم ووجود الجن وأحوالهم ووجود الجنة والنار والصراط والميزان واليوم الآخر وما فيه من أهوال وحساب وعقاب وفتنة القبر والنعيم والعذاب ومآل المؤمنين ومآل الكافرين، هذا ما ينبغي أن يكون الأمر عليه في العقيدة من غير إفراط ولا تفريط.

أما في أمر التشريع والفقه والعبادات والمعاملات والحدود والأحوال الشخصية والوسيطة هي السائدة في كل هذه الأمور كما نرى في أمر العبادات من صلاة وزكاة وحج، إذ لا يشك احد ذو عقل سليم وفهم قويم في أن الأمور في كل هذه التشريعات اكتنفتها الوسطية بلا إفراط ولا تفريط.

فموضوع العلوم الشرعية والدراسات الإسلامية يقوم على النمط الوسطي والنهج القويم، ومن نعم الله على هذه الجامعة أنها حباها الله بنخبة طيبة من العلماء والأساتذة الإجلاء الذين يقومون بتدريس هذه المقررات وهم أهل دعوة فيها مؤمنون بما يقدمون، مسؤولون عما يقولون، وما تقوم به الجامعة من نشاطات عظيمة خارج المنهج والمقررات كالقوافل الدعوية الشتوية والصيفية التي تقوم بتدريب الطلاب تدريباً عملياً على الدعوة في مدن السودان وقراه حيث يندمجون مع الأهالي في المساجد وفي الندوات وفي المسارح حيث يقومون بمساعدتهم في تشييد وصيانة المرافق العامة بجانب ما يقومون به من نشاط دعوي مفيد ومقدر مما يكسبهم الكثير من الخبرات العملية والدعوية والشجاعة الأدبية، هذا وينبغي أن تكون هذه القوافل والمخيمات بقيادات ذات علوم وأسلوب ووضع لكل أمر في نصابه الصحيح وهو الحاصل بإذن الله تعالى.





سيكولوجية الإنترنت

د. أسيا عبد القادر محمد - رئيس إدارة التوجيه والإرشاد النفسي

مقدمة :

يعتبر الإنترنت من أهم الوسائل والتقنيات المعاصرة التي تسهم في تعميم المعرفة ونشرها على مساحات واسعة من العالم وأهم وسيلة لتبادل الخبرات والمعارف ونشر الثقافة ومد جسور التواصل والصداقة بين أقطاب العالم المختلفة.

نحن نعيش حالياً في عصر التقنية الحديثة وهى منتجات الحضارة الغربية وهى تؤثر بالتالي على هويتنا وثقافتنا العربية بأشكال عديدة سلبية وإيجابية.

ونلاحظ أنه لا يكاد يخلو منزل من منازلنا إلا وبه أدوات التقنية الحديثة من الفضائيات ومحطاتها المتنوعة، وأجهزة التلفزيون والمذياع، وأجهزة الكمبيوتر وشبكاتها العنكبوتية التي تلتف حول عقول أبنائنا كالأخطبوط. وأصبح الكبار والصغار يصطحبون معهم أجهزة الكمبيوتر المحمول في كل مكان يذهبون إليه.

فأصبح جهاز الكمبيوتر المحمول بمثابة الخل الوفي الذي يخالل صاحبه أينما ذهب بل أصبح يغنيه عن الأهل والخلان بل والزوجة رفيقة العمر في مرات عديدة.

وقفة مهمة!

وهنا نتوقف وقفة مهمة لأهمية الموضوع، ونسأل بعض الأسئلة عن مدى خطورة وقوع أبنائنا وبناتنا في شراك الشبكة العنكبوتية أو ما يطلق عليها شبكة الانترنت: هل الجلوس لساعات طوال للتعامل مع شبكة الانترنت يعد سلوكاً إدماناً؟ و إذا افترضنا أنه سلوك إدماني فما هي أضرار الإدمان على الانترنت؟ وإذا تبين لنا أن هناك اعتماداً وسوء استخدام للانترنت فما هي سبل العلاج منه؟

الإجابة :

وللإجابة عن هذه التساؤلات نبدأ أولاً بتعريف ما هو إدمان الانترنت؟ وما هي إشكال الإدمانات المتعددة؟

فالإدمان كتعبير لغوى يشير إلى شكل من أشكال فقد السيطرة على السلوك. مما يعجز أمامه المرء عن إيقاف هذا السلوك غير المرغوب فيه. وبالرغم من عواقب هذا السلوك على الفرد من حيث القلق والتوتر وتغير المزاج للأسوأ، وغيرها من أعراض الانسحاب سواء على المستوى النفسي أو البدني أو الاجتماعي.

وإذا نظرنا نظرة فاحصة على الإشكال المتنوعة للإدمان(غير الدوائي) نجد إدمان العمل، الطعام، هوس الشراء، والرياضيات الخطرة كالدراجات البخارية والتزحلق على الجليد، وإدمان شاشة الكمبيوتر، وإدمان مواقع شبكة الانترنت. وسنستعرض الآن ما يعد ظاهرة خطيرة في مجتمعاتنا كشكل من إشكال السلوك الادماني إلا وهو الإدمان على الانترنت.

في بأدى الأمر قد يستخدمه الشخص ساعة أو ساعتين ويصاحب ذلك الشعور بالمتعة، ومع التكرار واكتشاف المواقع المختلفة و المتنوعة، والانفتاح على العالم الخارجي بأسره واكتشاف ما يدور فيه والاطلاع على ثقافات وأجناس مختلفة، يبدأ التحول من حب الاستطلاع والفضول فضول إلى تولد شعور ملح بالحاجة إلى المزيد والمزيد من استعمال الانترنت. ومن ثم فقد القدرة على السيطرة على النفس وعدم التحكم فى المواقف على حب الاستطلاع والفضول أملاً في



الوصول إلى نفس المتعة السابقة والشعور بالراحة والحالة المزاجية المنبسطة التي كان يحققها في بداية تعامله مع الانترنت.

ويشعر المستخدم نفسه إذا توقف عن الدخول إلى شبكة الانترنت بحالة من الأعراض الانسحابية فهو يعانى من القلق والتوتر وحدة المزاج والعصبية الزائدة وأحياناً أخرى من الخمول وقلة النشاط ناهيك عن الانسحاب الاجتماعي وقطع التواصل الاجتماعي الواقعي.

ويعتبر الذي يمر بمراحل إدمان الانترنت يمر بنفس الأعراض التي يمر بها مدمن المخدرات وإن اختلفت من حيث الشدة و الأعراض البدنية، و الأعراض النفسية والحنين النفسي للإدمان، فهو يتشابه معه إلى حد كبير، ويعتبر من أخطر السلوكيات على أبنائنا من الناحية الصحية والاجتماعية والنفسية.

واتضح من خلال الدراسات المتعددة أن العاب الفيديو تعد من أخطر الأشياء على صحة الإنسان وخاصة الأطفال، إذا طالت فترة استخدامها يمكن أن تسبب نوعاً من الإدمان. أم أن ايجابياتها قد ترفع من مستوى ذكاء الطفل وتجعله يستمتع بوقته وفي حالة الجلوس أمامها لفترات طويلة فان الإنسان يقوم من أمامها منهك القوى ولديه شعور كبير بالتعب واستنفاد طاقاته، وقد يصاحب ذلك بعض الأعراض الجسمية مثل الدوخة أو الصداع أو فقد التوازن. وقد رصدت عدد من الحالات المرضية في اليابان في عام ١٩٦٧م بسبب هذه الألعاب وقد أصيب عدد من الأطفال وهرع بهم أهلوهم إلى المستشفيات وهم يعانون من نوع من الصرع الذي يأتي نتيجة لمنبه بصري عند ممارستهم للعب، ونتيجة لذلك أصبح يصاحب كل لعبة تحذير بألاَّ يجلس المستقبل أمامها لفترة طويلة.

وقد قامت جمعية الأطباء النفسيين الأمريكية بنشر دراسة أجريت على خمسمائة من مستعملي الانترنت بإفراط، ٨٠٪ من الذين شاركوا في هذه الدراسة والذين تم تصنيفهم على أنهم مدمنو انترنت أظهروا إدماناً واضحاً في سلوكهم النمطي. وتوصلت الدراسة إلى نتيجة أن الإفراط في استخدام الانترنت يؤدى إلى تدمير الحياة الأكاديمية والاجتماعية والمالية والمهنية بالطريقة نفسها التي تقوم بها أشكال الإدمان الأخرى، ومن الأسباب التي تدفع بمستعمل الانترنت إلى الوقوع في براثن إدمانه هي المعاناة من بعض الاضطرابات النفسية المتمثلة في الاكتئاب، القلق، اضطرابات النوم، التلعثم، الرهاب الاجتماعي وغيرها من الاضطرابات والأمراض النفسية الأخرى، ومنها:

١-عدم القدرة على مواجهة المشكلات.

٢-عدم القدرة على شغل وقت الفراق بهوايات متنوعة.

٣-الشعور بالخواء النفسي والوحدة.

٤-تجنب مواجهة الآخر وجهاً لوجه سواء كان الآخر الأسرة أو الزوجة.

٥-الاغتراب النفسي.

٦-الهروب من الواقع بضرب من الخيال في علاقات تفتقد إلى الود مع الآخر.

ومن خلال الدراسات أيضاً تبين أن أكثر الأفراد تعرضاً لخطر الإصابة بمرض إدمان الانترنت هم الأفراد الذين يعانون من مخاوف غامضة أو قلة احترام الذات، والفشل في إقامة علاقات إنسانية طبيعية مع الآخرين، حيث يوفر العالم الالكتروني لهم مجالاً واسعاً لتفريغ مخاوفهم وقلقهم، كما أنه شكل لهم نوعاً من الألفة المزيفة فيصبح هذا العالم الجديد الملاذ الآمن لهم من خشونة وقسوة العالم الحقيقي إلى أن يتحول عالمهم هذا إلى كابوس يهدد حياتهم الاجتماعية والشخصية بالخطر.

ما هي سبل الوقاية والخروج من الإدمان على الانترنت؟

تتمثل سبل الوقاية والخروج من الإدمان على الانترنت في:

١-على الفرد أن يدرب نفسه على أسلوب حياة صحية حيث تكون لديه مواعيد للنوم والاستيقاظ، كما هو منصوص عليه في الدين. كذلك مواعيد للاجتماعيات أي أن يقسم الإنسان وقته بين متطلبات الروح والجسد دون إفراط ولا تفريط.

٢-أن يشغل نفسه بتعلم مهارات مختلفة: حفظ القرآن الكريم، لغة أجنبية، الاشتراك في الأعمال الخيرية والأنشطة الاجتماعية.

٣-أن يخطط الفرد لعمل نسيج اجتماعي من العلاقات مع الآخرين.

٤-أن يقاوم فكرة الجلوس أمام شاشة الكمبيوتر بكل عزم وقوة حتى تكون لديه إرادة قوية واعية من خلال الإلهاء السلوكي والذهني، فعند ما يشعر الفرد بحاجة ملحة للجلوس أمام شاشة الكمبيوتر يقوم ببعض الأعمال والأنشطة اليدوية مثل الوضوء والصلاة وقراءة القرآن الكريم والدعاء.

٥-أن يقوم الفرد بعملية غزو تعليمي معرفي مثلاً أن يقرأ عن إدمان الانترنت ومدى خطورته بغرض تغير معتقداته الخاطئة وتصحيحها.

٦-أن يتعلم الفرد أن يدرب نفسه على مهارات الاسترخاء البدني.



واقع العمل الدعوي بالجامعة ومستقبلها

الأستاذ / محمد عثمان أحمد إسماعيل – كلية الألسن

ينص النظام الأساسي للمركز الإسلامي الإفريقي الذي أفتتح عام ١٩٧٧م على أن الأهداف من تأسيسه ثلاثة:

١- العمل على نشر اللغة العربية والإسلام في إفريقيا.

٢- إعداد وتدريب الدعاة من أبناء إفريقيا.

٣- توثيق الصلات مع الجمعيات والمنظمات الإسلامية في إفريقيا.

وكان المركز الإسلامي عبارة عن مدرسة ثانوية مثلها ومثل آية مدرسة ثانوية في السودان تُعد الطلاب ليجلسوا لامتحانات الشهادة الثانوية السودانية.

وعلى الرغم من أن النظام الأساسي ينص على قيام ثلاث شعب هي شعبة التعليم، شعبة الدعوة، وشعبة البحوث والنشر، إلا أنه عند افتتاحه كانت هناك شعبة واحدة هي شعبة التعليم أي المدرسة الثانوية.

عندما عُين البروفيسور الطيب زين العابدين مديراً للمركز أسس شعبتي الدعوة والبحوث وقد دعم البروفيسور المركز بشخصيتين في غاية الأهمية هما البروفيسور عبد الرحيم علي محمد الذي ضحّى بعمله في جامعة أدنبرة وكان راتبه فيها مجزياً جداً وصار نائباً للمدير للشؤون العلمية والبروفيسور محجوب محمد الحسين من معهد التربية بخت الرضا ليكون نائباً للمدير للشؤون الإدارية والمالية بذلك أعطى البروفيسور الطيب المركز دفعة قوية جداً، كما أن إنشاءه لشعبة الدعوة التي أوكل رئاستها لشخصي الضعيف فتح باب العمل الدعوي في إفريقيا في عدد من المجالات.

درج المركز قبل تعيين الدكتور الطيب – على أن يقوم طلابه المتخرجون برحلة ترفيهية تعريفية بالسودان، فالطلاب كانوا جميعاً من بعض البلاد الإفريقية ولم يكن هناك طلاب سودانيون.

عندما عُيّنت رئيساً لشعبة الدعوة اقترحت على الأخ الدكتور الطيب زين العابدين أن نجعل هذه الرحلات قوافل دعوية تتجه لأنحاء السودان المختلفة لتدريب الطلاب عملياً على الدعوة ولإتاحة الفرصة لهم للتعرف على السودان.

ظل الأمر هكذا حتى بدأ التعاون مع جمعية اقرأ الخيرية الذي كان رئيسها الدكتور محمد عبده يماني – رحمه الله رحمة واسعة – الذي أتاح لنا إرسال أربع قوافل دعوية سنوياً لأربع دول إفريقية بالإضافة إلى إقامة دورتين تدريبيتين للمعلمين سنوياً في بلدين من البلاد الإفريقية.

كان من آثار هذه القوافل الدعوية اعتناق كجور بجبال النوبة الإسلام. ولعل أهم تطور في هذا المجال أنه عندما رفع المركز إلى جامعة إفريقيا العالمية صارت القوافل مطلوبات جامعية، وكان على الطالب أن يشترك في قافلتين قبل تخرجه، ولكن عندما صار عدد الطلاب كبيراً استبدلنا إحدى القافلتين بمخيم دعوي وظل الأمر على هذا الحال حتى الآن.

كان لهذه القوافل أثرها العجيب على الطلاب وعلى سكان المناطق التي يتوجهون إليها، أذكر أن أحد أقربائي بالغابة في شمال السودان قال لي إن طلابنا وصلوا إلى هناك وإنه عندما وقف الطالب الإفريقي بعد صلاة الجمعة وقال أنا أخوكم في الله من دولة تنزانيا ضج المسجد بالبكاء!!

أحد الطلاب وأظنه من غامبيا وأكمل المرحلة الثانوية والتحق بالجامعة قال لي إنني اشتركت في أحدى عشرة قافلة وما ذهبنا في أي مهمة إلى بلد إفريقي إلا قال خريجونا الذين التقيناهم إن أكثر ما أفادهم أثناء وجودهم بالسودان القوافل الدعوية .

أذكر أن طالباً أثيوبياً تخرج دون أن يؤدي إحدى القافلتين اللتين كان لزاماً عليه أن يشترك فيهما وظل يراسلنا عشر سوات لنرسل له شهادته، وكنا نرفض واضطر إلى الحضور للاشتراك في القافلة ليحصل على شهادته.

إن خريجي المركز والجامعة صاروا مشاعل في مجاهل إفريقيا، صار منهم القاضي، ومحافظ البنك، ومدير الجامعة، ورئيس المنظمة الإسلامية، والداعية الحر المتجول.

يكفي أن أقول إن عمر بيري أول طالب قبل من زمبابوي وجدته عندما زرته في بلده يصدر صحيفة شهرية دعوية ويرسلها في قوافل إلى أنحاء زمبابوي، وعمر بيري هذا أعتقد أنه موجود الآن بالخرطوم في منظمة من المنظمات العاملة في السودان. أقترح أن يتم الاتصال به وأن يكرّم تشجيعاً له.

كما اقترح أن يتاح للأساتذة الشباب بالجامعة أن يقبلوا على دراسة اللغات الإفريقية (السواحلية، والهوسا، والامهرا، والتجيجيوا أو الياو لغة ملاوي) ليتمكنوا من التجوال في إفريقية ومخاطبتهم.

كنا نؤمن بأن العمل الدعوي في إفريقيا يحتاج على ثلاثة مقومات:

١-المعرفة الدقيقة بالمدعوين، عاداتهم وتقاليدهم، ماذا يحبون، ماذا يكرهون، لمعرفة أقرب السبل إلى قلوبهم.

٢-تحديد الأسبقيات، فأنت لا يمكن أن تعرف المعروف كله جملة واحدة، كذلك لا يمكن أن تنكر المنكر كله جملة واحدة، فلأبد أن تحدد بما تبدأ، والأسبقية في الكامرون ليست بالضرورة هي الأسبقية في مالي.

٣-استخدام الوسائل الجذابة في الدعوة فلدينا الآن أشرطة الكاسيت والفيديو والانترنت....ألخ

ثم إن قيام كلية الألسن سيتيح الدعوة إلى الله بالعديد من اللغات، وهذا فتح جديد نرجو أن تجني إفريقيا ثماره.

لقد نظمت أبياتاً من الشعر عن جامعتنا الفتية اختتمها بهذين البيتين:

يا معهداً فيــه الهدايــة منبعٌ — والعلم يبني أنفساً وعقـولاً

عِشْ للجهادْ فكم بَعْثت على المدى — في كِـلَ رُكْـنِ مظلمٍ قنديلا









جهــــود الدولـــة العثمانية في نشر رواية حفص عن عاصم

أ.د. حسن على الشايقي
أستاذ بجامعة إفريقيا العالمية - كلية الدراسات الإسلامية

مقدمة:

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله، فإن من أعظم نعم الله على العباد إنزال القرآن الكريم على نبيه محمد صلى الله عليه وسلم وتكفّله بحفظه كما قال تعالي (إِنَّا نَحْنُ نَزَّلْنَا الذِّكْرَ وَإِنَّا لَهُ لَحَافِظُونَ)(١).

وقد نزل القرآن على سبعة أحرف- أي سبعة أوجه من المعاني المتقاربة بألفاظ مختلفة نحو، أقبل وتعال وهلم(٢).

قال الطحاوي، إنما كانت السعة في الحروف لعجزهم عن أخذ القرآن على غير لغاتهم لأنهم كانوا أميين لايكتب إلا القليل منهم - فلما كان يشق على كل ذي لغة أن يتحول إلى غيرها من اللغات، ولو رام ذلك لم يتهيأ له إلا بمشقة عظيمة، فوسع لهم في اختلاف الألفاظ إذا كان المعنى متفقا، فكانوا كذلك حتى كثر منهم من يكتب وعادت لغاتهم إلى لسان رسول الله صلى الله عليه وسلم.

قال ابن عبد البر: فبان بهذا أن تلك السبعة الأحرف، إنما كانت في وقت خاص لضرورة دعت إلى ذلك، ثم ارتفعت تلك الضرورة فارتفع حكم هذه السبعة الأحرف، وعاد ما يقرأ به القرآن على حرف واحد(٣).

وقد أمر سيدنا عثمان بن عفان بتوحيد رسم المصحف بلغة قريش لأن القرآن إنما أنزل بلسانهم وذلك خوفا من اختلاف المسلمين في كتابهم كما اختلفت اليهود والنصارى وقد وافق الصحابة الكرام سيدنا عثمان على ذلك.

القُرّاء السبعة:

قد اشتهر من القُرّاء نجوم مهروا في القراءة والضبط حتى صاروا في هذا الباب أئمة يُرحل إليهم ويؤخذ عنهم، وعلى رأس هؤلاء القُرّاء السبعة الذين اشتهروا على رأس المائتين في الأمصار الإسلامية.

وقد نهض ببغداد الإمام ابن مجاهد أحمد بن موسى بن عباس فجمع قراءات هؤلاء السبعة وقد أخذ على نفسه ألا يروي إلا عمن اشتهر بالضبط والأمانة وطول العمر في ملازمة القراءة واتفاق الآراء على الأخذ عنه والتلقي منه فلم يتم له ما أراد إلا عن هؤلاء السبعة، فقد أكرم الله هؤلاء السبعة بانتشار قراءاتهم في العالم الإسلامي وهذا فضل الله يؤتيه من يشاء.

والقراء السبعة الذين اتصلت روايتهم بالنبي صلى الله عليه وسلم والذين قدمهم ابن مجاهد هم:

١-ابوعبدالرحمن نافع بن عبدالرحمن بن أبي نعيم.

٢-عبدالله بن كثير.

٣-أبوبكر عاصم بن أبي النجود.

٤-حمزة بن حبيب الزيات.

٥-على بن حمزة الكسائي.

٦-أبوعمرو بن العلاء.

٧-عبدالله بن عامر اليحصبي(٤).

إنَّ هذه القراءات كلها قراءات صحيحة الإسناد عن رسول الله صلى الله عليه وسلم عن جبريل عن رب العزة سبحانه وتعالى. وما ينبغي لمسلم أن يعنّف أو يخطّيء أحداً يقرأ بأي من هذه القراءات. ونكتفي بترجمة مختصرة لرواية حفص عن عاصم التي نحن بصدد الكلام عنها.

عاصـــم:

هو أبوبكر عاصم بن أبي النجود الأسدي مولاهم الكوفي – شيخ الإقراء بالكوفة وأحد القراء السبعة، أمه بهدلة، وعاصم هو الإمام الذي انتهت إليه القراءة بالكوفة بعد أبي عبدالرحمن السلمي، جمع بين الفصاحة والإتقان والتحرير والتجويد وكان أحسن الناس صوتا بالقرآن، قال ابوبكر بن عيَّاش: لا أحصي ما سمعت أبا اسحق السبيعي يقول: ما رأيت أحدا اقرأ للقرآن من عاصم بن ابي النجود(٥).

وقد قرأ عاصم على ابي عبدالرحمن السلمي وقرأ أبوعبدالرحمن السلمي على على بن أبي طالب(٦). ومن أشهر تلاميذه أبوبكر بن عياش وهو شعبة، وحفص بن سليمان. وقد عاش حفص في الفترة من (٩٠- ١٨٠ هـ) وهو صاحب عاصم وابن زوجته.

قال أبو هاشم الرفاعي : كان حفص أعلمهم بقراءة عاصم، ورغم أن أهل الحديث ضعفوا حديثه إلا أن الذهبي قال عنه (ثقة في القراءة ثبت ضابط لها) (٧).

وقراءة حفص عن عاصم هي أكثر القراءات انتشاراً في العالم اليوم، فما هو سبب هذا الانتشار؟

انتشار رواية حفص خلال فترة الخلافة العثمانية:

كان حكم الدولة العثمانية بين عامي٩٢٢هـ-١٥١٦م، ويعلل البعض اختيار الأتراك لقراءة حفص عن عاصم بأن الأتراك أحناف، وأبو حنيفة كوفي وقد أخذ القراءة عن عاصم.

وقد وجدنا أن الشيخ محمد بدرالدين المنشي الرومي الحنفي يصنف تفسيره سنة ٩٨١هـ- ١٥٧٤م برواية حفص مما يدل على انتشارها في تركيا بعد عصر ابن الجزري، ويقول محمد المرعشي الملقب ساجقلي زاده (ت ١١٥٠هـ – ١٧٣٧م): والمأخوذ به في ديارنا جنوب تركيا قراءة عاصم برواية حفص عنه.

وقد بدأ انتشار قراءة حفص في الشام في القرن الثامن عشر الميلادي ويذكر الفقيه الحنفي ابن عابدين (١١٩٨- ١٢٥٢ هـ – ١٧٤٨- ١٨٣٦م) يذكر في حاشيته أن اختيار الحنفية في القراءات، هو قراءتي حفص عن عاصم والدوري عن ابي عمرو قال: (ومشايخنا اختاروا قراءة أبي عمرو وحفص عن عاصم) (٨).

وبعد وفاة الإمام المحقق ابن الجزري الدمشقي، ٨٣٣هـ. ضعف وفتر التأليف في القراءات إلي حدود القرن الثالث عشر الهجري حتى أعاد الشيخ أحمد الحلواني الكبير (١٢٢٨م- ١٣٠٧هـ) القراءات إلي بلاد الشام رواية وتلاوة وتلقينا.

ولما قدم مكة ١٢٥٣هـ قرأ على شيخه أحمد المرزوقي بقراءة حفص أولا مما يدل على تفضيله لها. وقد كانت المصاحف التي توزعها الدولة العثمانية قبل ذلك على رسم حفص.

وقد كان لطباعة القرآن بالمطابع تأثير كبير في نشر رواية حفص عن عاصم. ذلك أن رواية أبي عمر لم تطبع قط إلا في زماننا هذا، وقد كان ذلك في السودان لأول مرة في عهد الرئيس جعفر نميري رحمه الله وكان ذلك في عام ١٩٧٨م.

وقد طبع أول مصحف برواية حفص في مدينة هامبورج الالمانية ١٦٩٢م، وكان الغرض منها كما يقول المستشرق هنكلمان أنه لا ينوي بهذا العمل نشر الإسلام في أوساط البروتستانت بل إن هدفه هو معرفة العربية والإسلام. وقد اشتهر من خطاطي الدولة العثمانية الحافظ عثمان، توفي ١١١٠هـ واشتهرت المصاحف التي خطها شهرة واسعة وقد طبع مصحفه مئات الطبعات في مختلف البلاد الإسلامية وكان ذلك قبل ظهور مصحف الأزهر ومصحف المدينة المنورة، ويرى الشيخ عبدالرشيد الصوفي أن رواية حفص لم يكتب لها الانتشار والذيوع إلا في مأتي سنة الأخيرة حيث كان أهل المشرق في مصر والشام والعراق والحجاز والجزيرة العربية واليمن والسودان لا يقرؤون إلا بقراءة أبي عمرو البصري برواية الدوري أو السوسي بدليل أن من الف في علم التفسير كان النص القرآني في تفسيره بقراءة أبي عمرو البصري مثل تفسير الجلالين[٩].

ويقول إن سبب انتشار رواية حفص، عندما بدأت المطابع في زمن الخلافة العثمانية وأرادوا طبع المصحف بالآلة الطابعة بحثوا عن أقرب الروايات تقاربا في اللفظ والكتابة فوجدوا رواية حفص عن عاصم هي الاقرب للمطلوب فاعتمدوها في الطباعة حيث لاتوجد فيها إمالات ولا حروف مسهلة ولهذا فإن البلاد التي ابتعدت عن السلطة العثمانية في ذلك الزمن ظلت على قراءة ابي عمرو.

وبعد العهد التركي صار كثير من الدول الإسلامية تعتبر رواية حفص هي الرواية الرسمية.

مصحف الشيخ رضوان بن محمد الشهير بالمخللاتي ١٨٩٠م:

لم تكن المطابع في مصر في أول أمرها تراعي قواعد الرسم العثماني التي تلقاها الخلف عن السلف بالرضى والتسليم. إنما كانت المطابع تعتمد الرسم على قواعد الإملاء، حتى قيض الله لها علما من أعلام القرآن هو الشيخ رضوان بن محمد صاحب المؤلفات المفيدة – فكتب مصحفا جليل الشأن على قواعد الرسم العثماني، كما عنى فيه ببيان عدد آي كل سورة في أولها حسب مذاهب علماء العدد المشهورين، ثم بين أماكن الوقوف وقسم الوقف إلى ستة أقسام، كاف وحسن وجائز، صالح، مفهوم وتام.

وقد طبع هذا المصحف في المطبعة البهية لصاحبها الشيخ محمد أبو زيد سنة ثمان وثلاثمائة وألف هجرية ١٣٠٨هـ وكان هذا المصحف هو المتداول بين أهل العلم والقراء والمقدم على سائر المصاحف لما اشتمل عليه من المزايا السابقة – غير أن ورقه كان رديئا مع سوء الطباعة إذ أنه طبع في مطبعة حجرية[١٠].



مصحف الملك فؤاد الأول:

مواصلة لجهد الشيخ رضوان المخللاتي فقد أمر الملك فؤاد الأول ملك مصر بطبع المصحف على نفقته الخاصة وبالعناية الكافية، فكونت لجنة من أساطين العلم في مصر على رأسها المغفور له الشيخ محمد على خلف الحسيني الحداد، شيخ المقارئ المصرية للاطلاع بهذه المهمة الخطيرة الشاقة – فقاموا بما أسند إليهم على أتم وجه وأكمله.

غير أنه ظهرت بعض الأخطاء في هذا المصحف فكونت لجنة أخرى لمراجعة المصحف وكانت برئاسة الشيخ محمد على الضباع شيخ المقارئ المصرية وقامت بمراجعة المصحف على أمهات كتب القراءات والرسم والضبط والتفسير وعلوم القرآن وعملت جهدها على تلافي الأخطاء وإصلاح الهنات.

ثم انتقلت المطابع بعد ذلك إلى بلاد المسلمين في تركيا ومصر حتى انتهى الأمر إلى قيام مطابع باسم القرآن الكريم في سوريا وتركيا ومصر وباكستان والمملكة العربية السعودية والسودان وتم طبع ملايين النسخ من القرآن الكريم وأصبح المصحف ميسورا لدى الكثيرين من المسلمين وغير المسلمين وترجمت معانيه إلى مئات اللغات واللهجات.



الخاتمة:

لاشك أن رواية حفص عن عاصم هي الأكثر ذيوعا وانتشارا اليوم في العالم الإسلامي وقد كان لاعتماد دولة الخلافة العثمانية هذه القراءة الأثر الكبير في نشرها وتدريسها في المدارس والجامعات وطباعة المصاحف بها خاصة في هذا العصر الذي انتشرت فيه الطباعة بمختلف أنواعها ولا تجد بلدا إلا والغالب فيها المصاحف المطبوعة برواية حفص عن عاصم اللهم إلا النذر اليسير من بلاد المغرب وإفريقيا.

وثمة سبب آخر هو الأقوى، أن الله سبحانه وتعالي وضع لهذه الرواية القبول لأسباب نعلمها أولا نعلمها وهي مع ذلك لا تنفى القراءات الأخرى ولا تحط من شأنها فكله كلام رب العالمين وتنزيل من حكيم حميد.

الهوامش:

١-سورة الحج الآية (٩).

٢-ابن مجاهد، كتاب السبعة، تحقيق الدكتور شوقي ضيف، ص ٤٧.

٣-القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، مؤسسة مناهل العرفان، ص١/٤٢.

٤-ابن مجاهد، كتاب السبعة، تحقيق الدكتور شوقي ضيف، ص ٥٣/٦٥/٦٩/٧١/٧٨/٧٩/٨٥.

٥-ابن مجاهد، كتاب السبعة، مرجع سابق، ص١/ ٣٤٦.

٦-المرجع نفسه، ص٧٠.

٧-الذهبي، معرفة القراء الكبار عن الطبقات والأعصار، مؤسسة الرسالة، ط١، ص١/٨٨.

٨-ابن عابدين، الحاشية ١/٥٤١.

٩-يحيى محمود الساعاتي، تاريخ طباعة القرآن الكريم بالعربية في أوروبا في القرنين السادس عشر والسابع عشر، مجلة عالم الكتب، المجلد١٥، عدد سبتمبر- اكتوبر١٩٩٤م.

١٠-عبد الفتاح القاضي ، تاريخ المصحف الشريف، مكتبة القاهرة ، ١٩٩٩م ، ص ٦٦.

أوراق مبعثرة



أ. المبشر عبد الله المبشر
كلية التربية - جامعة إفريقيا العالمية

أوراق مبعثرة

حدَّثتكم في المقالة السابقة عن تجربتي في تدريس قصيدة (وطن النجوم) للشاعر اللبناني (إيليا أبو ماضي) وعن استعانتي بأداء الفنان (أحمد المصطفى) لها، حيث انطلق الملأ من التلاميذ يتحدثون عن طريقة تدريس (المدرس السوداني) ونقلوا الأمر إلى أولياء أمورهم، وجاء بعضهم إلى ناظر المدرسة، يطلب نقل أبنائه إلى فصول المدرس السوداني، حتى يضمنوا نجاح أبنائهم وانتقالهم إلى الصف الرابع المتوسط (الشهادة المتوسطة) لأن النظام يقضي بإجراء امتحان عام موحد في المدرسة، يشبه امتحان الشهادة، حتى يفرز التلاميذ الذين يستحقون الجلوس لامتحان الشهادة في العام القادم.

أما أولياء الأمور من زملائي المدرسين فأمرهم عجب، فقد أسرّوا لي أنّهم يخشون أن تنشأ رغبات أبنائهم نحو الدراسات الأدبية مستقبلاً، لأني غرست فيهم حبّ الأدب وأغريتهم بالشعر وحببتهم فيه، وهم يريدون لهم الاتجاه العلميّ.



اليوم المفتوح: كان من عادة المدارس أن تقيم يوماً مفتوحاً من نهاية العام الدراسي، تستقبل فيه أولياء الأمور، من أجل أن يشاهدوا أبناءهم في فصول الدراسة، وصالات الألعاب، وساحات الرياضة، وقاعات الرسم (التربية الفنية) والموسيقا، ثم يعودون في المساء ليشهدوا الحفل الفني (المسرح والغناء) وهذا جانب مشهود ومجموع له الناس، حتى أركان الوزارة من وكلاء وموجهين ومديرين، في وقت لم تكن فيه برامج الترفيه كثيرة، ويختارني ناظر المدرسة لتقديم الحفل أمام كل هؤلاء وهؤلاء، ويمتعض (المشرف الإذاعي) – فهذا من حقه – ويحتج على تجاوزه، ويصرّ الناظر على رأيه، وهكذا وجدت نفسي في امتحان عسير وتحدٍّ كبير، وعندما حلّ المساء، وبدأ أهل الحيّ يتقاطرون من كل حدب وصوب رجالاً ونساءً وأطفالاً ومسؤولين، وحانت ساعة البداية، وانفرجت الستارة فتقدمت بكل تؤدة وثبات، واستدعيت كلّ الذي مرّ بي من مواقف مختلفة في أثناء دراستي مشاركاً في الجمعيات الأدبية، والنوادي الثقافية، والبرامج الإذاعية في ركن السودان بالقاهرة، والروابط الاجتماعية فيها، استحضرت كل ذلك وأنا أخطو نحو (المايك)، وبدأت التقديم وأشفعه بالتعليق والوصف وبالمختارات من عيون الشعر، ما يناسب الفقرات والمقام، وأظنّ –وبعض الظن إثم– أنني جذبت الجميع، وحزت على رضاهم، وكنت محل ثقة ناظر المدرسة، الذي كان أسعد الناس بنجاحي الذي راهن عليه، وأشاد به أركان الوزارة وقالوا له: ولدكم هذا (فَلْتَه) فقال لهم: هذا مدرس سوداني جاءنا هذا العام.

موقف طريف: له صلة كبيرة باليوم المفتوح وبالاحتفال به، فهذه المدرسة التي جرى فيها ذلك، وأخذت كل الاهتمام من حديثي وذكرياتي تقع في أطراف الكويت، وتبعد عن قلبها نحو خمسة عشر كيلو متراً، وتسمى في قانون الوظائف (قرية) ويمنح الموظف والعامل فيها حافزاً يسمى بدل (قرية).



وكان عليّ أن أشد الرحال إليها يومياً في الصباح الباكر مع زميلين من مصر وفلسطين، نلتقي في موقف (التاكسي الطرحة) وكثيراً ما نجد الدور على عمنا (حاجي حبيب) من القرية نفسها وله أبناء في المدرسة، فنتجاذب معه أطراف الحديث، حتى تمتلئ سيارته، وأحياناً ينطلق بنا قبل أن تمتلئ حتى لا نتأخر عن الطابور، فنشأت بيننا علاقة حميمة، نستفتح بها صباحنا كل يوم، ونحرص على أن نأتي مبكرين حتى تتاح لنا فرصة الحديث معه، لنستمتع بلهجته ونبرته البدوية، وصباح اليوم التالي لاحتفال المدرسة جئت قبل زميلي، لأسمع رأيه في الاحتفال، وأنا في شوق لملاقاة تلاميذي، والوقوف على انطباعاتهم وتعليقاتهم على تقديم الحفل، وما إن رآني (حاجي حبيب) حتى أسرع إليّ، وأشاد بي وأطراني بكثير من القول العذب، والعبارات الجميلة، مما ملأني زهواً واختيالاً، ثم سكت برهة وسألني: هل لك أخ مهندس طيران في الخطوط الكويتية؟ فأجبته بالنفي، فقال سبحان الله إنه يشبهك (عَبدٌ مِثْلَك) يعني أنه اسود مثلي، قالها بسلامة نية عفويّة من غير قصد سوء، ولكن وقعها عليّ كان أليماً، أغصّ بمرارته حين أتذكره أو احكيه.

الجرعة اللغوية:

لا تَقُلْ	بلْ قُلْ لأنّ...........
اجتمعت كلمة الكافة على الحوار	اجتمعت كلمة الشعب كافة على الحوار لأن (أل) لا تدخل على كافة
الكلّ يُجمع على أهمية الحوار	كلّ الناس يجمعون على الحوار، لأن (أل) لا تدخل على كل أيضاً
البعض يعمل على إفساد الحوار	بعض المجموعات تعمل على إفشال الحوار، لأن (أل) لا تدخل على بعض أيضاً
اعتاد العامل على إيجادة عمله	اعتاد العامل إجادة عمله، لأن الفعل متعد بنفسه ولا يحتاج إلى حرف جر
ابتلاه الله بطفل معاق	ابتلاه الله بطفل مَعُوق، لأن فعله ثلاثي (عاقٍ)
كلّفت العامل بعمل هذا	كلّفت العامل عملَ هذا، من غير دخول الباء على المفعول به
امتثل الولد للنصح	امتثل الولد النصح، لأن المعنى أخذ به
هذا عمل لا يتماشى مع الأخلاق	هذا عمل لا يساير الأخلاق، لأن معنى يتماشى لا تفيد ذلك
قدّم الوريث أوراقه للمحكمة	قدم الوارث أوراقه للمحكمة، لأن الفعل ثلاثي (ورث) واسم فاعله (وارث)
انتهت لجنة الهويّة من عملها	انتهت لجنة الهُوية من عملها، بضم الهاء لأنها منسوبة إلى الضمير (هُوَ)



قصيدة في الجودة

"صنع الله الذي أتقن كل شيء»

للشاعر الدكتور عدنان سعد صغير
رئيس مشروع مكة العالمية للجودة

يا محكم الآيات في القرآن   البدء باسمك يا عظيم الشأن
جلت وعزت عن ذوي السلطان   يا خالق الكون العظيم بقدرة
في الجو في الأعماق في الأغصان   يا مبدع الدنيا ومبدع ما بها
تجري وكل الكون في جريان   الشمس يا رباه أنت خلقتها
بالحوت بالأسماك بالمرجان   والبدر والبحر الرهيب بموجه
يا خالق الصحراء بالكثبان   يا منزل الأمطار سيلا هادراً
يا باعث النيران في البركان   يا مرسل الزلزال حيث تريده
بالنبض يجري دائم الخفقان   القلب يا رحمن كيف صنعته
يا محسن التركيب في الإنسان   والعقل كيف خلقته ووضعته
والدم يجري داخل الشريان   والروح تبعث في الأنام حياتهم
وبنيتنا في أحسن البنيان   أنشأتنا وخلقتنا ورزقتنا
في الكون أم في الإنس في الحيوان   رباه لا أدري أقلب ناظري
أنى نظرت فنظرة استحسان   أنى اتجهت فنعمة مشكورة
لا يستطيع بلوغها الثقلان   يا من يحيط بنا إحاطة خالق
ونهيت عن زور وعن بهتان   ألهمتنا كل الفضائل نعمة
وقرنته بالعدل في القرآن   وأمرت بالإحسان أمرا واضحاً
وقرنته بالظلم والعدوان   ونهيت عن درب الفساد وأهله
بالصبر بالإخلاص بالإيمان   ووعدت بالحسنى الذين تميزوا
وتمرغوا في الإثم والعصيان   ووعدت بالنار الذين تمردوا
والشكر والتسبيح بالعرفان   فلك الفضائل والمحامد كلها
ولك المديح جرى بكل لسان   ولك الثناء مكلل بدعائنا
يغشى الحبيب على مدى الأزمان   ثم الصلاة مع السلام مرتلاً
في سنة الهادي بكل أوان   والأهل والصحب الكرام ومن مضى

جوهرتك المصونة

مشاركة : أ. سميرة حسن على

عمادة شؤون الطلاب

١ - سترك الله في الدنيا والآخرة : حجابك حصنك المنيع ورمز طهارتك وعفافك، ودليل كمالك الظاهر الباطن.

٢-حجابك عبادة قبل أن يكون عادة . وهو دليل على طاعة المرأة لله ورسوله وعلى رزانتها وكمال نزاهتها.

٣-حفاظاً عليك ولأنك جوهرة مصونة فقد أوجب الله عليك أن يشمل حجابك جميع بدنك. وأن يكون فضفاضاً لا يصف أعضاء الجسم ولا يشف عنها.

٤-خطابك مع الرجل الأجنبي عنك يجب أن يكون محدوداً بقدر الحاجة فقط وكما قال تعالى (ولايخضعن بالقول فيطمع الذي في قلبه مرض).

٥-احفظي بصرك عن الحرام وخاصة ما ينشر في وسائل الإعلام الهدامة، قال تعالى في سورة النور (وقل للمؤمنات يغضضن من أبصارهن ويحفظن فروجهن).

٦-مصافحة الرجل الأجنبي والخلوة به إحدى وسائل الشيطان للكيد بك، فاحذري.

٧-قالت الصحفية الأمريكية هيليسيان: امنعوا الاختلاط ... إن الاختلاط والإباحية والحرية في المجتمع الأوروبي والأمريكي هدد وزلزل القيم والأخلاق.







إستراتيجية إدارة الموارد البشرية ودورها في جودة العمل

د.محمد دفع الله محمد يوسف- إدارة الجودة

مقدمة:

كان من نتائج العولمة أنْ وضعت الجامعات في أكثر دول العالم في بيئات اقتصادية، ومالية، وقانونية ذات تغير كبير وسريع الإيقاع، فلم تعد هناك القيودُ التي كانت مفروضة من قِبَل من جانب الدول لحماية مؤسساتها الأكاديمية، وأصبحت مساحة حريةُ التعليم أكبر بكثير مما كانت عليه في الماضي، مما أشعل حدةَ المنافسة بين الجامعات العالمية والمحلية والإقليمية.

وقد فَرَضت هذه النتائجُ على الجامعات ضرورةَ سرعة التعامل والتكيف معها، وعدم الاصطدام بها..! فأخذت هذه الجامعات تكيِّف استراتيجيتها، وممارساتها في جميع مجالات العمل فيها؛ سواء كانت مجالات بيئة العمل، أو الموارد البشرية، أو متطلبات سوق العمل، أو في الفكر الإداري، أو في الهياكل التوظيفية... إلخ مع هذه التغيرات البيئية الداخلية والخارجية.

ومن أهم مجالات العمل الذي احتاج إلى تغيير شامل وتكييف هو مجالُ إدارة الموارد البشرية، والذي تطور من «إدارة الأفراد» كما كانت تسمى قبل العام ١٩٨٠م إلى «إدارة الموارد البشرية»، ولم يقتصر التغييرُ علىٍ المسمى فقط، بل امتد التغيير إلى المضمون والأدوار أيضاً، وأصبح لإدارة الموارد البشرية استراتيجيةٌ خاصة بها، تنصهر في الاستراتيجية العامة للجامعة، وتعد جزءاً لا يتجزأ منها، فضلاً عن تكاملها وتنسيقها معها، إذ تقوم استراتيجية إدارة الموارد البشرية بدور هام في تحقيق أهداف الاستراتيجية العامة.

إنَّ استراتيجيةَ إدارة المواردِ البشرية الفعالة بصفة عامة يتوقف عليها الآن استراتيجيةُ المنظمة المستقبلية، حيث توفر وتلبي حاجةَ الإدارات الأخرى المكونة للمنظمة من الموارد البشرية المناسبة، والمدربة والمؤهلة، والمحفزة بشكل جيد، من خلال برامج تدريبية، وسياسات تعليمية، تضعُها إدارةُ الموارد البشرية لرفع وتنمية قدرات هذه الموارد البشرية، والتي عن طريقها ستحققُ كلُّ إدارة - أو وظيفة - داخلَ المنظمة أهدافَها الاستراتيجية، ومن ثَمَّ تحقق المنظمة أهدافها الاستراتيجية.

وهكذا أصبحت مسؤوليةُ إدارة الموارد البشرية كبيرة جداً، فمُستهدَفٌ منها وبشكل متواصل، تهيئةُ وتكييف استراتيجيتها ونشاطاتها وممارساتها مع المتغيرات والتحديات البيئية الداخلية والخارجية التي تؤثر في استراتيجية المنظمة العامة.

ومن التحديات المعاصرة التي يجب أن تتعامل معها إدارة الموارد البشرِية بالجامعة بما يناسبها من وسائلَ وإجراءاتٍ معاصرة أيضاً:

- الجامعة مكان للعمل والعيش معاً، يجب أن يسودَها جوٌّ من الألفة والمودة والمحبة؛ فهي عشيرة مترابطة، أفرادُها لديهم ولاء وانتماء لها، ويسعَون إلى تحقيق أهدافها.

- يحيط بالجامعة مخاطرُ بيئية على رأسها المنافسةُ الشديدة، لذلك فالكل عليه مسؤولية مشتركة وجسيمة، وهي أن يعي هذه المخاطر.

- سوق العمل ورضاه هو أساس بقاء الجامعة واستمراريتها، وبالتالي فكل من يعمل فيها مفروض عليه أن يسعى لرفع سمعة الجامعة وإرضاء عملائها، فهذه مسؤولية الجميع.

- الطموحُ المستمر والسعي للأفضل، والاستفادة من أخطاء وتجارِب الماضي مسألة هامة.

- التجديد والابتكار ومن ثم التحسين المستمر لكل شيء في الجامعة مسألة حتمية ومحسومة، فالذي لا يتحسَّن سيزول بلا شك؛ لأن الآخرين سيسبقونه، لذلك يجب توفير المبادرة لدى الجميع، وواجبٌ عليهم تقديمُ الجديد النافع للجامعة التي هي للجميع وليست لفئة معينة.

- إدارة العمل أصبحت ذاتية، لكن ليست فردية بل جماعية، فأعمال الجامعة تؤدَّى جماعياً من خلال فِرَق عمل مُدارة ذاتياً من قبَل أعضاء الفريق، فالأسلوب الفردي لم يعد لهَ وجود في المنظمات المعاصرةَ؛ لأن النهج الإداري الجديد هو الاعتماد على الذات في ممارسة المهام وحل المشكلات.

- الشعور بالمسؤولية الذاتية لدى الجميع مطلب أساسي، فالجودة والتميز يجب أن يكون هاجساً داخلياً لدى كل من يعمل بالجامعة.

- الاستقرارُ الوظيفي مسألة يقوم عليها تحقيق الانتماء للجامعة، فيجب إشعارُ الجميع أنهم باقون في الجامعة مدى الحياة، وأنهم سيتقاعدون عن العمل فيها وهم يحملون أجمل ذكريات حياتهم.

- التعلم وتطوير الذات جزء وهدف أساسي ومستمر طوال حياة العاملين في الجامعة.



- تقييم الأداء البشري لم يعد تقليديا يعتمد على تحقيق المعايير المطلوبة فحسب، بل تخطيطها وتحقيق التميز في الأداء، فهو أساس البقاء والاستمرار.

- الموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسات الاكاديمية اليوم مواردُ تمتلك مهارات متنوعةً؛ فالفرد الذي يمتلك مهارةً واحدة لن يجد له مكاناً في تلك المؤسسات الحديثة بسهولة.
ويمكننا عرضُ هذه الوظائف الإدارية الخمس بإيجاز فيما يلي:

١- **التخطيط: Planning** ويختص التخطيط بتحديد الأهداف، ووضع المعايير ورسم السياسات، وصياغة الخطط، واستشراف المستقبل، ووضع القواعد والإجراءات التنظيمية والتنفيذية التي من شأنها ضمانُ عملية تنفيذ الخطط.

٢- **التنظيم: Organizing** وهذه الوظيفة الهامة والحيوية تختص بتكليف كل موظف (مرؤوس) بمهام أو مهمة محددة، وتختص أيضاً بتكوين الإدارات، والأقسام، وترسم حدود السلطات، ومن ثم تفويض السلطة للمرؤوسين، وتقوم هذه الوظيفة بوضع الهياكل الوظيفية، ورسم خطوط وقنوات الاتصال فيما بين السلطات، فضلاً عن التنسيق بين أعمال ومهام ووظائف المرؤوسين لضمان عدم التضارب بين المهام، وأيضاً ضمان تنفيذ الخطط المرسومة.

٣- **تكوين وتنمية الكفاءات (التوظيف) Staffing:** من مهام هذه الوظيفة الإدارية الهامة تحديدُ نوعية الأفراد المطلوب الاستفادة منهم، وذلك بتعيينهم بالمنظمة، ووضع آلية لاستقطاب ما تحتاجه المنظمة من كفاءات بشرية مميزة، ووضع آلية تمكّنُها من المفاضلة بين العناصر البشرية المتقدمة لشغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة، واختيار الأكفأ من بين هذه العناصر.. ومن مهام هذه الوظيفة الإدارية أيضاً وضعُ معايير للأداء يلتزم بها كلُّ العاملين داخل المنظمة، وتحديد أنسب وأعدل وأفضل الطرق التي يمكن الاعتمادُ عليها في التعامل مع العاملين داخل المنظمة؛ من حيث المكافآت، وتقييم الأداء، والاهتمام بتنمية مهارات وكفاءات العاملين من خلال برامج تدريبية وتأهيلية مبنية على أسس علمية مدروسة، وخبرات علمية مشهود لها بالفاعلية.

٤- **القيادة: Leading** وتهدف هذه الوظيفة الهامة إلى حَثّ العاملين داخل المنظمة على أداء واجباتهم الوظيفية بشكل فعّال طبقاً للخطط الموضوعة، فضلاً عن الاهتمام بالجوانب النفسية للعاملين من خلال رفع رُوحهم المعنوية بشكل مستمر.

٥- **الرقابة: Controlling** ومن مهام هذه الوظيفة وضع المعايير الرقابية الخاصة بمستويات وجَوْدة الإنتاج، والحصة السوقية، والأداء... إلخ، ثم القيام بعملية التقييم بهدف معرفة مدى تطابق الأداء الفعلي للعاملين في المنظمة مع الأداءِ المستهدَف والمحدد في الخطط والمعايير الموضوعة، ومن مهامها أيضاً القيام بالإجراءات التصحيحية في حال وجود انحرافات بين المخطط والمنفذ.

ماهية استراتيجية إدارة الموارد البشرية:

- تعريف استراتيجية إدارة الموارد البشرية:

هي خطة معاصرة طويلة المدى، تشتمل على ممارسات وسياسات تتعامل من خلالها المنظمة مع المورد (العنصر) البشري في العمل، وتتفق وتتكامل وتتناسق هذه الخطط والممارسات والسياسات مع الاستراتيجية العامة للمنظمة، وتعمل على تحقيق رسالتها، وغاياتها، وأهدافها، في ظل متغيرات البيئة الداخلية والخارجية التي تعمل من خلالها المنظمةُ، والتي من أهمها المنافسة الحادة بين المنظمات العالمية والإقليمية والمحلية.

ويمكن تعريفُ استراتيجية إدارة الموارد البشرية أيضاً بأنها: خطة طويلة الأجل، تتكون من مجموعة من النشاطات على هيئة برامجَ محددة البداية والنهاية، وسياسات تكوِّن وظائفَ ومهامَّ إدارةَ الموارد البشرية داخل المنظمة، وتحتوي هذه الخطةُ على مجموعة من الإجراءات والقرارات المتعلقة بشؤون الموارد البشرية داخل المنظمة، والمستقبل الوظيفي لهذه الموارد البشرية.

وتهدف إدارة الموارد الاستراتيجية - فيما تهدف - إلى إيجاد قوة عمل حقيقية، مؤهلة تأهيلاً عالياً، وفعالة وقادرة على تحمل مسؤوليات وتبعات الأعمال داخل المنظمة، ومن ثم تكون قادرة على تحقيق متطلبات وطموحات الاستراتيجية العامة للمنظمة ككل.

وقد أظهرت نتائجُ دراسة أجريت على عدد من الشركات اليابانية والأمريكية الناجحة لمعرفة سبب نجاحها بل وتميزها.. الآتيَ:

١- أن هذه الشركات قد اهتمت بوضع استراتيجية جيدة ومناسبة لمواردها البشرية وإدارتها، فالتحديث والتميز الذي حققته كان وراءَه إدارةُ موارد بشرية ذات فاعلية، وقرارات توظيف تخدم استراتيجية هذه الشركات.

٢- أن هذه الشركات تضعُ برامجَ استقطاب فعالة لجذب أفضل المهارات البشرية الموجودة في سوق العمل، وتوفير تعليم وتدريب مستمرين لها، لحمايتها من مخاطر العمل، وتصميم الوظائف بطريقة توفر لشاغليها عنصرَ الإثارة والتحدي وتحمل المسؤولية، مما جعل هذه الشركات مكاناً محبباً للعمل بالنسبة للموارد البشرية.

وقد انعكس ذلك على رفع درجة الرضا والسعادة لدى هذه الموارد البشرية، وجودة أدائها، وخَفَضَ من معدل دورانها، وقد توصلت الشركاتُ إلى جودة عالية في منتجاتها وخدماتها، وأسعار مناسبة لمنتجاتها، مما حقق لدى زبائنها وعملائها الرضا والسعادة، وحصة سوقية أكبر

للمنظمة، فضلاً عن موقع تنافسي قوي بين المنافسين.

- استراتيجية الموارد البشرية جزء من استراتيجية المنظمة:

إن استراتيجية إدارة الموارد البشرية جزء لا يتجزأ من استراتيجية المنظمة، وتقع في المستوى الثالث من هرم اتخاذ القرارات الاستراتيجية داخل الشركة حيث المستوى الأول في هذا الهرم: يُتخذ فيه القرارُ المتعلق بتحديد الخيار الاستراتيجي العام، والمستوى الثاني: يُتخذ فيه القراراتُ المتعلقة بوحدات الأعمال، وتحديد نشاطاتها الرئيسية، ومجالات الاستثمار فيها، أما المستوى الثالث: فيتخذ فيه القراراتُ المتعلقة بتحديد وظائف وممارسات وحدات الأعمال.

وهو مستوى استراتيجية الوظائف: كالتسويق، والإنتاج، والمشتريات، والمبيعات.. إلخ والتي يكوِّن مجموعُها استراتيجية المنظمة، ومن هذا المنطلق نجد أن وظائف وممارسات إدارة الموارد البشرية تعمل جميعها في خدمة استراتيجيات الإدارات (الوظائف) الأخرى، أي في خدمة استراتيجية المنظمة، تحت مظلة التكامل والتوافق معاً.

يتوافقُ الاتجاهُ السابق مع مفهوم يُدعى «التكامل الاستراتيجي» strategic integration الذي يؤكد على أن استراتيجية المنظمة تتوافق مع رسالتها، واستراتيجيات الهيكل التنظيمي (إدارات: الإنتاج، والتسويق، والمبيعات، والمشتريات، والخدمات... إلخ) تتطابقُ أيضا مع استراتيجية المنظمة؛ لأنها تعمل على خدمتها، واستراتيجيةُ إدارة الموارد البشرية تتطابق وتعمل على خدمة استراتيجية المنظمة واستراتيجية الهيكل التنظيمي، في ظل تأثير متغيرات البيئة الخارجية التي تعمل في ظلها المنظمة ككل، وتستخدم استراتيجيتها للتكيف معها لتضمن لنفسها البقاء والاستمرار.

ومما سبق يتضح لنا أن بناء استراتيجية الموارد البشرية يتطابق ويتكامل مع:

- متطلبات استراتيجية المنظمة بما تشمله من رسالتها، وغاياتها، وأهدافها، ووسائلها.

- متطلبات استراتيجية الهيكل التنظيمي (الإدارات المختلفة واحتياجاتها من الموارد البشرية ذات الكفاءة والفاعلية).

ومما تقدم يتضح لنا أن صفة التكامل والتطابق التي وصف بها بناء استراتيجية الموارد البشرية تشتمل على جانبين:

١- تكامل وتطابق داخلي: ويُقصد به أن إدارة الموارد البشرية نظام متكامل، يتكون من وظائف تتفاعل مع بعضها بشكل متكامل، بهدف خدمة وإنجاز الاستراتيجية العامة للمنظمة، واستراتيجية الهيكل التنظيمي.

٢- تكامل وتطابق خارجي: ويقصد به تكامل استراتيجية إدارة الموارد البشرية مع استراتيجية المنظمة والهيكل التنظيمي في مواجهة التحديات الخاصة بالبيئة الخارجية.

فاستراتيجية إدارة الموارد البشرية جزء أو نظام فرعي من نظام كلي أشمل وأكبر هو استراتيجية المنظمة، التي تشتمل على استراتيجيات الهيكل التنظيمي بما فيها استراتيجية الموارد البشرية، التي تتكامل جميعها مع بعضها؛ لتحقيق رسالة وأهداف المنظمة.

ولتوضيح عملية التكامل الاستراتيجي.. نفترض أن إحدى الشركات قررت بناءَ استراتيجية عامة تعملُ من خلالها على تغيير منتجها الحالي الذي انخفض الطلبُ عليه بدرجة كبيرة، والتحول إلى منتج جديد عليه طلبٌ مرتفع، وتتوقعُ الشركة تحقيقَ أرباح وفيرة من وراء إنتاجه وبيعه.

وفي ظل هذه الاستراتيجية الجديدة قامت إدارة الموارد البشرية بوضع استراتيجية تتكامل وتتطابق مع استراتيجية الشركة، واحتوت على الآتي:

١- توصيف وظائف جديدة، وتصميم أعمال جديدة، تخدمان وتتماشيان مع المنتج الجديد.

٢- تحديد الاحتياجات التي تتطلبها المنظمة لخدمة المنتج الجديد من الموارد البشرية، مع تحديد حجم الموارد البشرية القديمة التي سيتم الاستغناء عنها نظراً لعدم توفر المهارات العالية فيهم، والتي يتطلبها المنتج الجديد.

٣- تصميم حملة استقطاب شاملة لسوق العمل، بهدف إيجاد وتوفير الموارد البشرية ذات الكفاءة والمهارة العالية، للاختيار من بينها؛ لتوظيفه وتعيينه في المنظمة لتلبية حاجاتها الجديدة لمواجهة متطلبات المنتج الجديد.

٤- إعداد ووضع برامج تدريبية وتأهيلية مستخدمةً في ذلك الوسائلَ والمناهج العلمية التدريبية الحديثة، والمعرفة التكنولوجية المتقدمة في مجال صناعة المنتج الجديد، وذلك للموارد البشرية الجديدة، وما ستبقي عليه المنظمة من الموارد البشرية القديمة.

٥- من الطبيعي أن المنتج الجديد سيحتوي على مخاطر مختلفة عن المخاطر التي كان يحتويها المنتج القديم، ومن ثم يجب على إدارة الموارد البشرية - وهي تقوم بإعداد استراتيجيتها - تضمينُها برامجَ سلامة وصحة تتناسب والمخاطر الجديدة التي قد تتعرض لها الموارد البشريّة.

- الأبعاد الاستراتيجية لدور إدارة الموارد البشرية:

يمكننا إيجاز الأبعاد الاستراتيجية لأدوار ومهام إدارة الموارد البشرية فيما يلي:

١- تأمين المورد أو العنصر البشري المناسب والمؤهل تأهيلاً علمياً معاصراً، والذي تحتاجه المنظمة، وذلك من خلال استراتيجية واضحة ومحددة تتكامل وتتوافق مع الاستراتيجية العامة للمنظمة، بمعنى

المشاركة الفعالة في تحقيق المنظمة لرسالتها، ورؤيتها، وغاياتها، وأهدافها ووسائلها.

ولن تتمكن إدارة الموارد البشرية من توفير هذا العنصر أو المورد البشري، وجعله قوة عمل حقيقية وفعالة ومفيدة داخل المنظمة، ويدين لها بالانتماء والولاء، ويعمل بكل طاقاته وإمكانياته لرفع شأن المنظمة - إلا من خلال خطة استراتيجية طويلة المدى، تشتمل على رؤية واضحة، ورسالة محددة، وأهداف واقعية قابلة للتطبيق العملي — بعيدة عن الفلسفات النظرية — وسياسات وبرامج وإجراءات في مجال التحفيز المعنوي والمادي لهذا المورد البشري، فضلاً عن تهيئة وتوفير بيئة عمل مناسبة تمكّن هذا المورد أو العنصر البشري من استخراج إبداعاته وابتكاراته، فضلا عن القيام بأداء واجبات عمله.



٢- على إدارة الموارد البشرية - وهي تقوم بإعداد استراتيجيتها وتحديد دورها داخل المنظمة - أن تتماشى هذه الاستراتيجية مع الاتجاهات الحديثة والمتطورة التي انتشرت أو المتوقع انتشارها عالمياً في المدى المنظور، وذلك في جميع المجالات: الإدارية، والإنتاجية، والتسويقية، والقانونية.. وغيرها من مجالات البيئة الخارجية.

٣- ينبغي للمنظمة أن توفر العناصر البشرية المؤهلة والمتخصصة والمحترفة للعمل في إدارة الموارد البشرية، حتى يتسنى لهذه الإدارة القيام بمهامها، والأعمال المنوطة بها، والمتوقعة وغير المتوقعة منها، فضلاً عن تحقيقها لآمال المنظمة المنعقدة عليها. ومن نافلة القول: ألا تعد المنظمة الإنفاق على إدارة الموارد البشرية إنفاقا لا عائدَ من ورائه، وأنه يمثل خسارة بالنسبة لها، بل تعد هذا الإنفاق استثمارا في مورد هام يعود من ورائه عائدٌ مادي وغير مادي، أو عوائد مادية ملموسة وعوائد معنوية محسوسة.

٤- على إدارة الموارد البشرية القيامُ بتحديث البرامج والسياسات المتعلقة بالموارد البشرية، وجعلها متوافقة مع الاتجاهات الحديثة المتعلقة بالموارد البشرية، وهذه البرامج وتلك السياسات الحديثة من شأنها زيادةُ الإنتاجية والفعالية والجودة مما يؤدي إلى نجاح المنظمة وازدهارها.

٥- على إدارة الموارد البشرية أن تعمل من خلال التكامل والتنسيق والتعاون مع الإدارات الأخرى داخل المنظمة، لكي تضمن نجاح استراتيجيتها، فمسؤولية إدارة الموارد البشرية مسؤولية تشترك فيها جميع الإدارات عن طريق مديريها، وخاصة الإدارة المباشرة، والإدارة الوسطى، وهما الإدارتان المنوط بهما وضعُ استراتيجية إدارة الموارد البشرية موضعَ التنفيذ على أرض الواقع العملي.

وهذا التكامل والتنسيق والتعاون بين مديري الإدارات ومدير إدارة الموارد البشرية في المنظمة، والحرص عليه يؤدي إلى تفادي مديري الإدارات في المنظمة الوقوعَ في بعض الأخطاء ومنها:

١) وضع الموظف أو العامل أو المورد البشري المتاح للمنظمة في وظيفة لا تتناسب وإمكاناته وقدراته، سواء كانت إمكاناته وقدراته أكبر أو أقل من مهام هذه الوظيفة.

٢) عدم استغلال طاقات الموارد البشرية الاستغلالَ الأمثل أو الأفضل، بل هَدْر هذه الطاقات، وذلك بارتفاع معدلات دوران العمل بينهم.

٣) تدني وانخفاض الروح المعنوية لدي العاملين في المنظمة، وزيادة شعورهم بعدم الانتماء والولاء، مما يؤدي إلى تباطؤهم وعدم مبالاتهم عند قيامهم بأداء واجباتهم نحو العمل المنُوط بهم، وهذا يؤثر بشكل سلبي على معدلات الإنتاجية، وعلى جودة المنتج، مما يترتب عليه انخفاضُ رضا العميل أو المستهلك، مما يُفقد المنظمة حصتَها السوقية، وتعرضها لأخطار المنافسة القاسيةَ، والتي قد تودي بالمنظمة إلى الخروج من إطار المنافسة كلياً، ومن ثم انهيارها..!

٤) شعور بعض العاملين بالاضطهاد أو بعدم العدالة من رؤسائهم المباشرين أو غير المباشرين، والذي قد يتأصل في نفوسهم من خلال التفرقة في المعاملة الإنسانية أو المادية بينهم وبين أقرانهم في المنظمة، مما يدفعُهم إلى التقصير في أداء مهام وواجبات أعمالهم، أو اللجوء إلى ردود أفعال سلبية، تصب كلها في غير صالحهم أو في غير صالح المنظمة ككل.

٥) الإهمال والتقصير في وضع برامج تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة، للتنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية، مما يؤثر على فعالية ومستويات أدائها داخل المنظمة، وهذا ليس في صالح المنظمة بلا شك.

٦) ممارسة بعض السلوكيات غير المناسبة، والخارجة عن الأخلاقيات من قبل المسؤولين على اختلاف درجاتهم الوظيفية.. في بعض الأحيان داخل بيئة العمل.

٧) عدم تقدير ومراعاة الفوارق الفردية، والثقافات، والمعتقدات المختلفة للعاملين داخل بيئة العمل.

- الفكر الاستراتيجي وأثرُه في وظائف إدارة الموارد البشرية:

إن وظائف إدارة الموارد البشرية وهي:

تصميم العمل وتوصيف الوظائف، تكوين الموارد البشرية، التحفيز، تقييم الأداء، علاقات العمل، التعويضات تعرضت خلال عقدين ونصف من الزمان تقريباً إلى تغييرات جوهرية وأساسية وبطريقة تدريجية في وظائف وممارسات إدارة الموارد البشرية، فرضتها طبيعةُ التغيرات والتحولات التي طرأت على المنظمات والشركات الكبرى واستراتيجيتها، والتي تولدت عن التغيرات الكبيرة في البيئة العالمية، والبيئة الإقليمية والمحلية المحيطة بهذه المنظمات والشركات.

وهذه التغيرات التي تعرضت لها وظائف إدارة الموارد البشرية، فرضت عليها تحولاتٍ استراتيجية نوجزها فيما يلي:

١- وظيفة تصميم العمل وتوصيف الوظائف:

لقد فرض التغير الذي حدث في مجال البيئة الاقتصادية، والمعرفة الإدارية، واستراتيجية المنظمة، على إدارة الموارد البشرية أن تغير مفهومَ وظيفة تصميم العمل من مجرد تحديد واجبات ومسؤوليات وظائف المنظمة، والمواصفات والشروط التي يجب توافرُها في العناصر البشرية التي ستَشْغَل هذه الوظائف، إلى إعادة هيكلة العمل – أو كما يسميها البعض «هندسة العمل» – من أجل أن توفر وظائفُ المنظمة لشاغليها عناصرَ الإقبال على العمل والحماسة إليه، والتحفيز بأشكاله المتنوعة، وإيجاد الشعور بالمسؤولية لدى العاملين عند ممارستهم لمهامهم داخل المنظمة، وهي تهدف من وراء ذلك إلى تشجيعهم، واستخراج طاقاتهم وإبداعاتهم، فضلاً عن أدائهم الفعال داخل المنظمة، مما يترتب عليه الاستغلال الأمثل لطاقات الموارد البشرية وعدم هَدْرها، فضلاً عن الاستغلال الأمثل للموارد المالية من ناحية أخرى، مما يصب في النهاية في الصالح العام للمجتمع، والصالح الخاص للعاملين، والصالح الأخص للمنظمة.

٢- وظيفة تكوين الموارد البشرية:

١) تخطيط الموارد البشرية: إنِ عملية تخطيط الموارد البشرية أصبحت مرتبطة ارتباطاً تاماً بمتطلبات استراتيجية المنظمة طويلة المدى.

٢) الاستقطاب والاختيار: إن الاستراتيجيات الحديثة لعملية الاستقطاب والاختيار تُبنى على أساس استقطاب واختيار



العنصر البشري متعدد المواهب والمهارات والقدرات والإمكانيات، والتي تمكنه من العمل في وظائف متعددة داخل المنظمة، فأسلوب العمل الحديث يقوم الآن على العمل الجماعي من خلال فِرَق العمل، وليس على العمل الفردي الذي ساد في الماضي، حيث كان اَستقطاب واختيار الموارد البشرية يتم بناءً على أساس انتقاء الفرد المناسب بغض النظر عن مواهبه وقدراته وإمكانياته للقيام بمهام وظيفة أو عمل ثابت يستمر في أدائه طبقاً لما هو محدد سنوات عديدة، دون تغيير أو تطوير يواكب التغيرات سريعة الإيقاع في محيطِ البيئة الداخلي أو الخارجي سواء للوظيفة أو العنصر البشري.

٣) التدريب: إن النظرة إلى التدريب على أنه نشاط وقتي تلجأ إليه المنظمة عند الضرورة، كأن تريد من خلاله تلافي بعض نقاط الضعف الظاهرة في بعض الموارد البشرية، أو لتحسين مهاراتهم، هذه النظرة أصبحت من مخلفات الماضي..! فنظرة المنظمات الكبرى والعلم الحديث للتدريب الآن اختلفت كثيراً عنها في الماضي، فالنظرة إلى التدريب الآن تتكون من ثلاثة عناصر مستدامة وهي: تعلمٌ، تدريبٌ، تنميةٌ.. تلتصق جميعها بالمورد البشري داخل المنظمة منذ لحظة تعيينه – وفي بعض الحالات قبل التعيين الرسمي – إلى لحظة تقاعده أو تركه للعمل في المنظمة.

والغاية من ذلك دعمُ هذا المورد البشري ومساندتُه وتمكينُه من استخراج أفضل ما عنده، وجعله قادراً على أداء عدة أعمال في الحاضر والمستقبل، ضمن فريق عمل عالي المستوى والكفاءة، ومن ثم يستفيد هذا الموردُ البشري من خلال التدريب والاحتكاك بفريق عمل ذي كفاءة عالية. فعملية التعلم والتدريب والتنمية المستدامة والمستمرة تعد اليوم من أهم الوسائل الفاعلة لتأهيل وتكييف المورد أو العنصر البشري في العمل، فضلاً عن وضعه في الصورة دائماً مع أحدث وآخر التطورات والأساليب العلمية



والعملية على المحيطين الداخلي والخارجي للمنظمة.. وقد استقرت النظرةُ الحديثة للتدريب على أنه من أفضل أنواع استثمارات المنظمة، وأنه استثمار له عائد كبير في المدى المنظور، والمدى البعيد على السواء، يتمثل هذا العائد في زيادة فاعلية العاملين مما يؤثر مباشرة في جودة المنتج التي تحقق أعلى درجات الرضا من جانب المستهلكين، ومن ثم تقوية المركز التنافسي للمنظمة في السوق.

٣- وظيفة التحفيز:

بعد تغير أسلوب أداء العمل من أسلوب قائم على العمل الفردي إلى أسلوب قائم على العمل الجماعي يعتمد على فرَق العمل، لم تعد أساليبُ التحفيز القديمة مقبولةً مع هذا الأسلوب الجديد المعاصر، حيث تطلَّب هذا الأسلوب من إدارة الموارد البشرية تصميمَ وإعداد سياسة تحفيز جديدة تقوم وترتكز على الحفز الجماعي، وأن تتناسب وتتماشى مع التوجه الحديث المعاصر، الذي لا يعد المواردَ البشرية التي تعمل في المنظمة أجيرة لدى المنظمة، بل يعدها شريكة فيها..! وطبقاً لذلك أعدت إدارةُ الموارد البشرية برامجَ لتمليك العاملين أسهماً في المنظمة، وتعديل نسب المشاركة في الأرباح، ووضع أساليب تحفيز معنوية جديدة تتناسب مع الموارد البشرية التي تعمل بشكل جماعي داخل المنظمة، وتتوافق هذه الأساليب التحفيزية مع التوجهات والأساليب المعاصرة في مجال الحفز الإنساني بشكل عام.

٤- وظيفة تقييم الأداء:

بعد تغير أسلوب تنفيذ الأعمال من الأسلوب الفردي إلى الأسلوب الجماعي، أصبح تقييم أداء الأعمال داخل المنظمة يخضع لأنظمة وبرامجٍ ومعايير تقييمية حديثة تعتمد على العمل الجماعي، بدلاً من الأنظمة القديمة التي كانت تخضع لأنظمة وبرامج تقييمية تعتمد على العمل الفردي، حيث اتسمت أنظمةُ وبرامج ومعايير تقييم الأعمال الحديثة بتوفيرِ معايير تقييم أداء جديدة وهي: التكلفةُ، والوقتُ، والجودةُ، وخدمةُ العَملاءً في أثناء البيع، وخدَمتُهم فيما بعد البيع، وقياسُ مدى رضا العملاء الذي ربطت كثيرٌ من المنظمات نظامَ حوافزها لعامليها به.

٥- وظيفة علاقات العمل:

انصبت وانحصرت هذه الوظيفةُ في الماضي على قيام إدارة الموارد البشرية نيابةً عن أصحاب العمل والشركات والمنظمات في العديد من الدول بإجراء مفاوضات مع النقابات العمالية والمهنية - والتي تمثل العاملين في تلك الدول - بهدف التوصل إلى اتفاقيات بينهما ترضي جميع الأطراف، فيما يخص أنظمة التعويضات المالية، والعديد من المزايا العينية والاجتماعية التي تخص العاملين، في حين تغير الآن هذا النظام في التعامل في ظل التحول الاستراتيجي الذي انتهجته وظيفة إدارة الموارد البشرية، ليختلف هذا النظام الجديد في علاقات العمل من حيث الشكل والمضمون عما كان سائداً من قبل، ويقوم النظام الجديد على تحقيق أقصى درجة من التعاون والتنسيق والوفاق بين المنظمة والنقابات الممثلة للعاملين، مبنية على الثقة فيما بينهما. ولقد أصبح هذا النظام الجديد جزءاً من استراتيجية المنظمة وإدارة الموارد البشرية، إذ إن توفر رضا النقابات الممثلة للعاملين يعني توفر رضا العاملين في المنظمة، وهذا الرضا يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعاملين مما يجنبهم الصراعات فيما بينهم وبين المنظمة، وهذا يكون له أبلغُ الآثار الإيجابية على الإنتاجية وجودتها داخل المنظمة، ومن ثم تحسين موقعها التنافسي.

ولم تقتصر وظيفة علاقات العمل على العلاقة بين المنظمات والنقابات العمالية، بل امتدت هذه الوظيفةُ لتشمل العلاقة بين المنظمات والحكومات من حيث القوانين والتشريعات الخاصة بالعمل، فقد أصبح لزاماً على إدارة الموارد البشرية أن تفهم وتتعامل مع القوانين والتشريعات بشكل لا لبس فيه، بحيث لا تعرِّض المنظمة لأية مخاطر قانونية.

٦- وظيفة التعويضات:

إن هذه الوظيفة قامت في الماضي باستخدام نظام لدفع الرواتب والأجور والمكافآت على أساس الأداء والجهد الفردي في العمل متوافقة في ذلك مع أسلوب تنفيذ الأعمال الفردي، أما الآن ومع انتهاج المنظمات أسلوبَ تنفيذ الأعمال الجماعي، كان لزاماً على إدارة المواردَ البشرية تصميمُ نظم جماعية لدفع الرواتب والأجور والمكافآت — إذ تمثل التعويضاتُ الجانب الأساسي في الحفز المالي للعاملين - مستخدمة في ذلك معايير دفع حديثة مبنية على:

- جودة أداء العاملين.
- تحقيق وفرة مادية ملموسة وذات قيمة في تكاليف التشغيل.
- زيادة الإنتاجية.
- الزيادة المطردة في درجة رضا العملاء.

المراجع:

١. د. عمر وصفي عقيلي «إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي» ط١، ٢٠٠٥م، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

2 .Oren Harari ،Back To The Future، Management Review، 82 ،September .1993

3. Gary Dessler ، Human Resource Management.

4. George T .Milkovich ،John W. Boudreau، OP .CIT ،P.42 .

الأخيرة



نبض إفريقيا

د.محمد دفع الله محمد يوسف

أنتم تستمعون إلى نبض إفريقيا من جامعة إفريقيا العالمية بالخرطوم، إذاعة تعطر سماوات الإعلام كإنجاز جديد للجامعة يحسب للدكتور موسى طه تاي الله عميد كلية الإعلام الفضل الكبير في تحقيقه، وتتزين دفة إدارتها بالبروفيسور عوض إبراهيم عوض، ومعتصم فضل، وعوض جادين، ود. بدرالدين إدريس، وغيرهم من رواد العمل الإذاعي في السودان، وهذا التشكيل في حد ذاته فآل حسن بأن تحقق جامعة إفريقيا عبر هذه الإذاعة رسالتها وأهدافها الدعوية.

القارة الإفريقية بمثل ما هي ترفل بخيراتها الطبيعية فهي كذلك تزخر بمادة إعلامية دسمة تحتاج الى من يجعلها صائغة للمتلقين. والإذاعة التي تنطلق محلياً داخل ولاية الخرطوم على أن تمتد رسالتها إفريقياً وعالمياً في الوقت القريب، لن تكون مهمتها سهلة وسط منافسة لأكثر من ١٢٠ إذاعة إفريقية مسجلة لدى إتحاد الإذاعات الإفريقية الذي كان قد عقد ملتقاه الثاني بالخرطوم نهاية نوفمبر ٢٠١٣م.

ونستقي من ذلك الملتقى بعض التوصيات التي نتمنى لإذاعتنا أن تضعها في محتوى خارطة برامجها وهي:

-وجوب الالتزام بالطرح الوسطي المعتدل الذي يمثل الوجه الصحيح لدين السماحة والعدالة والرحمة.

-العناية بجودة المنتج والتركيز على قضايا الناس الحياتية والمعيشية.

-نشر ثقافة الحوار المجتمعي لتقوية أواصر المحبة فيه وروابط الإلفة.

ومن التحديات التي تواجهها الإذاعة الوليدة الهجمة الثقافية التي تتعرض لها المجتمعات الإفريقية من بث منتظم عبر سرب من القنوات الفضائية تنتمي إلي خمس شبكات رئيسية عالمية للأقمار الصناعية والإتصالات الفضائية، ومحطات البث الأرضي التي يزيد عددها كل يوم، ووسائل التواصل الإجتماعي التي أصبحت الوسيلة الإعلامية الأكثر شعبية.

هذه الهجمة التي تسمى بالمشروع الثقافي العالمي، والذي تحتكره الدول الغربية بقدراتها التكنولوجية الهائلة وادواتها الاعلامية المتقدمة، تلعب الدور الحاسم في نشر وترويج الثقافة الاستهلاكية ذات الطابع التجاري والتي تهدف إلي تهميش الثقافات المحلية وإعادة بناء المنظومة الثقافية والقيمية بما يخدم مصالح السوق العالمية، ويتم ذلك من خلال المسلسلات التليفزيونية، والبرامج الإذاعية، والإعلانات الصحفية. هذا وتعد إفريقيا ساحة رئيسية للصراع والتنافس الدائر بين الثقافتين العالميتين الأنجلوأمريكية والفرانكوفونية.

نتمنى لنبض إفريقيا أن تكون شرياناً لرسالة الجامعة الداعية إلى الخير، ونموذجاً للإعلام الهادف، ونبعاً للمتعطشين لحديث الصدق والرأي السديد، والخبر اليقين، والحوار بالحسنى، والمعلومة المفيدة.

والله الموفق

Mouhamed00000@hotmail.com

سكرتير التحرير

كلمة العدد

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه ومن والاه وبعد، سعدنا كثيراً بما وصل إلينا كتابة، أو شفاهة، من تقريظ للعدد الأول من الجودة في نوعها الجديد، الثالث والأربعون من سلسلة إصدارتها. وسعدنا أكثر بتوجيه الإدارة العليا للجامعة بتوزيع كل ما لدينا من نسخ لوحدات الجامعة المختلفة، ولضيوفنا في كل المناسبات التي زامنت أو أعقبت الإصدارة.

نأمل ونحن نقدم الاصداره الثانية في مطلع العامين الهجري والميلادي، أن تتسع قاعدة توزيعها، وتصفحها، محلياً، وإقليمياً، بل عالمياً بعون الله حتى نبرز وجه جامعتنا المشرق للآخرين.

بناءً على ذلك فإن إدارة الجودة، ومركز ترقية الأداء الأكاديمي، يعيان ما يقع على العاتق من جهد مستمر لتقديم الأفضل، والأرقى في هذه الدورية، فالجودة في إدارة الجودة ومجلتها من أصعب التحديات.

وعطفاً على ما سبق، فقد حرصنا في هذا العدد أيضا على مبادئ نشر ثقافة الجودة، وكل ما يتصل بها من العمل بالجامعة، والتعريف بالأنشطة في الوحدات وإنجازاتها للسعي بها نحو الأجود، كل ذلك مع التزام الجاذبية، وخفه الظل، وجمال الثوب، ورشاقته.

يتميز هذا العدد بالاستطلاعات العلمية الهادفة للآراء، وما ينجم عنها من بيانات ونتائج، وأبرزها بالطبع لقاء السيد مدير الجامعة، الذي كشف عن الكثير، والمثير، حول هموم الإدارة والعاملين بالجامعة.

سيكون لقاء العدد هذا مع القيادات الحالية، والسابقة، واللاحقة إن شاء الله، بابا ثابتاً بالمجلة نسعى من خلاله إلى استبطان الرؤى والأفكار والتطلعات إلى مستقبل مشرق لهذه المؤسسة المرتقية بعون الله في سلم الأداء والجودة.

نكرر دعوتنا مره أخرى لقيادات العمل الأكاديمي بالجامعة، والكوادر الداعمة، والخريجين، والطلاب، أن يسهموا بمبادراتهم، ومختلف أنشطتهم، في إثراء وتطوير هذه المجلة، فهي بهم ومنهم تستمد فاعليتها واستمرارها.

وبالله التوفيق

د.عمر أحمد سعيد

بسم الله الرحمن الرحيم

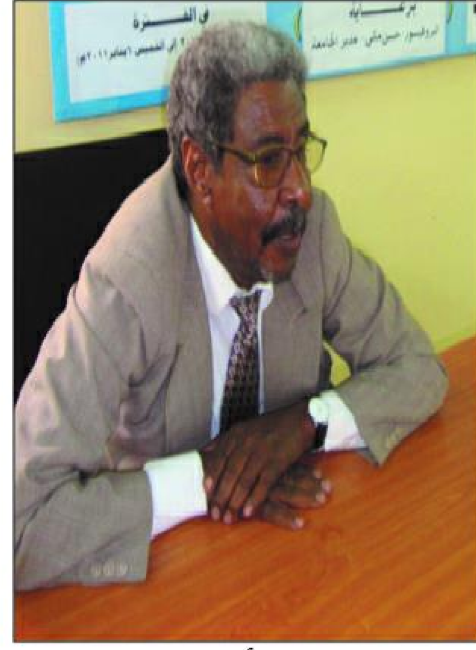
صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتْقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ (٨٨) النمل

الجودة مجلة ربع سنوية تصدر عن إدارة الجودة والتقويم والاعتماد - العدد الثاني - ربيع الثاني ١٤٣٣هـ - مارس ٢٠١٢م

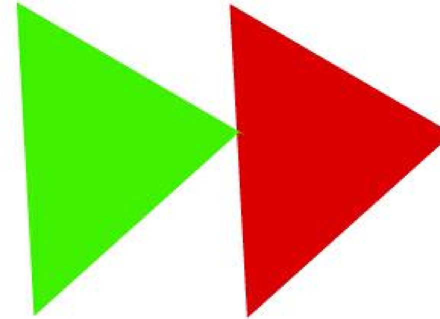
تنبيه: هذه الإصدارة تحتوي على آيات قرآنية يرجي الاهتمام بها...

من محتويات العدد

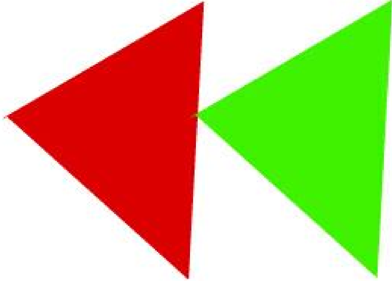



د. عمر أحمد سعيد

بروف حسن مكي لـ الجودة :









هل ما زال تعلم القرن التاسع عشر يناسب القرن الواحد والعشرين؟



كلية علوم المختبرات الطبية.. الصرح العلمي الذي شب عملاقاً





د. عمر أحمد سعيد

ترقية الأداء الأكاديمي (المفهوم والأهداف والوسائل):

كلمات استهلالية

الأداء الحذق

المهنة.. التدريب..

الجودة (KSA

التواصل.. الكوادر الموارد

الداعمة...

أهداف المحاضرة:

التعريف بمفهوم وطبيعة الأداء المهني في العمل الأكاديمي وأهدافه العامة والخاصة، بما يبين أهميته وضرورة الإقبال عليه، ومن ثَم إبراز دور مركز ترقية الأداء الأكاديمي المهني بجامعة إفريقيا العالمية، وطبيعة عمله وأهميتها

مقدمة :

التعليم الجامعي وما فوقه له أهداف وخصائص تميزه عن التعليم العام ، وإذا كانت المؤسسات التربوية تعنى بالتعليم العام وترقية الأداء التربوي فيه ، فإن التعليم العالي يحتاج إلى عناية أكبر لعظم أهدافه وخصائصه .

وقد فطنت المؤسسات التعليمية العليا في البلدان المتقدمة، منذ أكثر من نصف قرن إلى ضرورة العناية بالكادر العامل في التعليم الجامعي، والحرص على تطوير أدائه وترقيته .

وإذا كان التأهيل بالشهادات العلمية اللازمة يمثل في كثير من الأحيان الجانب المعرفي النظري من إعداد الكادر الجامعي ، فإن ترقية أدائه المهني تمثل الجانب المهاري والسلوكي من عمله ، وهو الجانب المكمل للإعداد ؛ لأن الحصول على المعرفة النظرية شيء، وتطبيقها على أرض الواقع شيء آخر، لا يقل إن لم يزد أهمية عن المعرفة نفسها.

ولاهتمام العالم المتزايد بالمعرفة العملية (Know How)، فإن مؤسسات التدريب أصبحت ذات أهمية بالغة، تتزايد الحاجة إليها بصورة دائمة، لمقابلة المتغيرات والمستجدات المتلاحقة، مما يحتم على الدوام الكشف عن أساليب، ووسائل، وتقنيات تواكب هذه المتغيرات، وتفي بحاجاتها .

في هذه المحاضرة نتناول مفهوم الترقية في الأداء الأكاديمي، بالقدر الذي يبين حتمية وضرورة اللجوء إليه، والإقبال عليه من كوادر العاملين بالجامعات؛ من أجل بلوغ الغايات المرجوة في حسن





الأداء، وتجويده بصورة شاملة، ومستمرة .

نتناول كذلك بصورة مختصرة برامج وأنشطة مركز ترقية الأداء الأكاديمي المهني بجامعة إفريقيا؛ بغرض التعريف بها، ومن ثم إيجاد دافعية الحرص على الاستفادة منها لتحسين الأداء، وتجويده فيها .

المفهوم :

مفهوم الترقية مفهوم جامع في اللغة، يشمل: الزيادة، والتقدم، والارتفاع في الدرجات، وهو أكثر دلالة على التقدم، من مفهوم التطوير والتنمية، فضلاً عن دلالته القوية في التطلع إلى الأفضل، بصورة مستمرة، وهو ما ترمي إليه أهداف التدريب الحديث، وتتضمنه اتجاهاته المنطلقة دوماً من المستجدات، والمتغيرات، والابتكارات.

الترقية في الاصطلاح: تأخذ مفهومها من هذه المعاني ، ومن ثم تعني في سياق التدريب: (العمل المستمر، المتطلع دوماً إلى الأرقى، والأفضل في أداء المهنة)، وهو أمر ليس له حد يتوقف عنده لطبيعة التغير والتجدد في الحياة وفي الإنسان – الذي هو محور الترقية– وما أودعه الله فيه من قدرات وإمكانات لا تقف عند حدٍ بعينه .

ترتبط الترقية إذن بطبيعة خلق الإنسان القائمة على حسن التقويم، الذي تضافرت، وتواترت به آيات القرآن الكريم ، وأقواها دلالة قوله تعالى: ﴿لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ۝٤﴾ (التين: ٤) .

يشمل ذلك بالطبع الإمكانات الجسدية، والعقلية، والروحية، والوجدانية، وكلها محل للترقية والسمو ، وهي بالفعل محل التدريب على جودة الأداء، والإتقان في العمل .

ترتبط الترقية أيضاً بمكونات الأداء الثلاثة التي تشير إليها نظريات التدريب وترقية الأداء (Knowledge ، Skill & Attitude KSA) ، (المعرفة ، المهارة ، التفرد في الممارسة «الحذق»)، وثلاثية المكونات هذه لا ينقطع الترقي فيها بالطبع لطبيعة المهارة والحذق الواقع بين العقل والحواس والأعصاب .

ترتبط الترقية أيضاً بنظريات الاتصال والتواصل ، وأهمها نظرية البرمجة اللغوية العصبية (NLP) . والتواصل كما لا يخفى من صميم المهن الأكاديمية ومؤسساتها ، والترقية في مجال التواصل أيضاً لا تنقطع لإمكان سبر أغوار المرسل والمستقبل، والكشف المستمر عن الإمكانات والقدرات الهائلة فيها.

الأداء الأكاديمي:

الأداء في مفهومه اللغوي: استكمال الشيء حقه إن كان فعلاً، أو قولاً، أو إشارة ، وهو مرتبط بالمهنة وممارسة العمل ، والأداء أيضاً العطاء لما يُستحق كأداء الدين، وأداء الأمانة ، كما ورد في القرآن الكريم ، وهذا المعنى لصيق بالعمل الأكاديمي في كثير من نواحيه كما سيرد لاحقاً.

الأداء في الاصطلاح: وفقاً لذلك هو: (استكمال العطاء فيما يمارسه المرء من عمل، أو مهنة، أو فعل، أو إجراء ، وبلوغ استحقاقه وصولاً إلى الإحسان والإتقان والجودة فيه).

ومثلما للترقية من ارتباطات ومتعلقات، للأداء أيضاً ارتباطاته ومتعلقاته لطبيعة الممارسة وضرورة الحذق فيها ، والأداء في جانبه الوظيفي مرتبط بالإمكانات الأربعة لطبيعة الخلق: (الحسية ، العقلية، الروحية ، والوجدانية) ، ولكل واحدة منها استحقاقاتها في الوظيفة مما يتعلق بالعطاء والبذل في الإنسان .

والأداء باعتباره عملية (Process) مرتبطة ارتباطاً عضوياً بالمكونات التي مر ذكرها (KSA)؛ لأنه يتضمنها جميعاً ، غير أن الأداء مرتبط أكثر باﻟ (SA) لطبيعة عمليته التي يشترك فيها العقل والجسم والحواس، باعتبارها المقومات الأساسية للمهارة والحذق في الممارسة .

ولا يخفى بالطبع ارتباط الأداء الأكاديمي بنظريات الـ (NLP)؛ لأهمية العلاقات والتواصل فيه، والأداء بجانب ذلك متعلق بالقيم الإسلامية العليا، التي تعبر عن السلوك (كالصدق، والإخلاص، والأمانة، والتفاني وغيرها).

الأكاديمي:

هذه المفردة (Academic) مرتبطة في أصلها اللغوي بالمدرسة العليا في عهد الإغريق؛ لأنها أطلقت أول مرة على مدرسة بعينها

ثم عُممت على أنواع المدارس ذات الطابع الدراسي العلمي ، وهي الآن مستخدمة بهذا المعنى بصورة عامة «أكاديمية كذا ... « .

تتداخل مفردة «أكاديمي» العربية مع «علمي» في معظم معانيها، غير أن مفردة «علمي» عامة في كل العلوم ، وقد لا يكون التركيز في فهم دلالتها منطبقاً على العمل الجامعي، مثل مفردة «أكاديمي» ، هذا فضلاً عن التباسها في سياق استخدامها في مقابل «أدبي»، ومن ثم تكون مفردة «أكاديمي» ألصق في دلالتها على العمل الجامعي في شتى مجالاته ، فهي تطلق على الأساتذة الجامعيين ، وعلى النشاط الجامعي ، وعلى مجلس الجامعة ، وهي التعريب الصحيح لـ (Academic Council) أو (Senate) ، ومثلها مجلس الأساتذة . والجامعة بالطبع تشمل مؤسسات التعليم العالي بأنواعها .



المفهوم الاصطلاحي لمفردة الأكاديمي: (العمل الأكاديمي هو النشاط الذي يجري في الجامعة وغيرها من مؤسسات التعليم العالي، الذي يصب كله في تحقيق أهداف الجامعة التعليمية والثقافية والبحثية وغيرها) . وهو ما يتناوله الجزء الثاني من هذه المحاضرة .

أهداف ترقية الأداء المهني:

هنالك أهداف عليا، أو غايات ترمي إليها عملية ترقية الأداء الأكاديمي بالمفهوم الذي مر ذكره ، وهذه الغايات تتلخص في تحقيق الجودة الشاملة في العمل الجامعي ، ولتفصيل ذلك لابد من تحديد مفهوم الجودة الشاملة في العمل الجامعي، أو في مؤسسات التعليم العالي على جهة العموم.

من خلال المفاهيم التي يوردها كتاب الجودة الشاملة (TOTAL QUALTY) يمكن أن نخلص إلى مفهوم جامع مانع على النحو التالي :

الجودة الشاملة في التعليم العالي تعني :

(تميز المؤسسة العليا في مقابلة احتياجات وتوقعات المجتمع المستهدف، وفقاً لأهداف المؤسسة ، وشروط الكفاية المطلوبة لدى المؤسسات المشابهة) .

من خلال التعريف يمكن حصر المجالات التي تكون فيها الجودة الشاملة في العمل الجامعي في ثلاثة مجالات رئيسة ترتبط في معظمها بالموارد البشرية التي هي الأصل في كافة الأنشطة ، وهي: (المدخلات، والعمليات، والمخرجات).

المدخلات: تشمل الموارد البشرية، وهي الأساس في المدخلات، وتمثلها الكوادر العاملة في الجامعة ، وما يتوافر فيها من البنيات، والمال ، والمعدات التي تستعين بها الموارد البشرية .

العمليات: وهي ما يؤديه الكادر البشري من عمل مرتبط بالفلسفة، والسياسات ، والتخطيط ، والبرامج ، والمناهج، والوسائل وكلها معينات لتوجيه العمليات التي يؤديها الكادر العامل .

المخرجات: وهو ما ينتج عن العمليات من إعداد الكادر المتخرج، وما يتبع من عمل بحثي وثقافي يعمل على مساعدة المخرجات، ثم ما يتبع من خدمة إجتماعية تؤديها الكوادر .

من خلال ذلك يتضح أن الكادر البشري هو الذي يقوم عليه العمل الجامعي، ومن ثم يتركز عليه العمل في سبيل تحقيق الجودة الشاملة، وبين الكادر البشري الذي تقع على عاتقه عملية تحقيق الجودة الشاملة تعد «هيئة التدريس والبحث» من أهم المدخلات في العمل الجامعي ، ومن ثم يخضع هذا الكادر لمعايير محددة تقاس بها الجودة الشاملة في أدائه ، وهي المعايير التي ترمي ترقية الأداء الأكاديمي إلى تحقيقها، وهي وفقاً لذلك من أهم الأهداف التي ترمي إليها ترقية الأداء الأكاديمي .

تشير بعض مراجع الجودة في الأداء الأكاديمي إلى جملة من المعايير، التي يمكن أن يقاس بها الأداء الجيد للأستاذ الجامعي منها :

المؤهل العلمي .

الخبرة في التدريس الفعّال .

العبء التدريسي : (بكالوريوس ، دراسات عليا) .

الإنتاج العلمي ، ويشمل :

الكتاب الدراسي إعداداً أو ترجمة .

البحوث العلمية .

الأوراق المنشورة .

النشاط العلمي ، ويشمل :

المؤتمرات، والندوات، وورش العمل.

اللقاءات والزيارات العلمية .

المشاركات العلمية .

المشاركات في التقويم ، وتشمل :

تقويم النشر في الدوريات .

تقويم أعمال الترقيات .

تقويم الامتحانات والبحوث والرسائل العلمية .

الإشراف العلمي، ويشمل :

الإشراف على الرسائل العلمية .

الإشراف على البحوث .

الإشراف على النشر .

العمل الإداري الأكاديمي، ويشمل:

اللجان، والهيئات، والمجالس .

الأعمال الإدارية بالوحدات .

خدمة الجامعة .

الاشتراكات العلمية، وتشمل :

الجمعيات، والروابط العلمية والثقافية.

المجلات والدوريات المتخصصة .

مواقع الشبكة المتخصصة .

السمعة العلمية، وتشمل :

الشهادات، والأوسمة، والأنواط .

البراءات العلمية .

الصفحات الفاعلة على الإنترنت .

العمل الاجتماعي والعام ، ويشمل:

الخدمات الاجتماعية .

البرامج الإذاعية والثقافية .

الاتحادات والروابط والجمعيات .

المعاملة والأخلاق والسلوك ، وتشمل:

حسن المعاملة .

القبول لدى الرؤساء، والمرؤوسين، والطلاب .

التعاون وتحمل الأعباء.

الإخلاص والتفاني.

تحدد كل المراجع فترة زمنية للتقويم، للكشف مؤشرات الجودة الجودة في الاداء، تتراوح بين سنتين وخمسة سنوات .

هذه المعايير لا تتأتى لعضو هيئة التدريس إلا بالتدريب الفاعل المتواصل على ترقية الأداء وتجويده فيها جميعاً لضمان الجودة الشاملة .

وإذا كانت الموارد المالية ، والبنيات الأساسية ، وبيئة العمل مما يساعد أعضاء هيئة التدريس على ترقية أدائهم ، فإن الكادر البشري المضطلع بالعمل على هذه البنيات يعد من الموارد البشرية المكملة والداعمة لعمل هيئة التدريس ، ومن هنا لا بد من العناية بهذه الكوادر المكملة تماماً كالعناية بهيئة التدريس؛ لبلوغ الجودة الشاملة في العمل الداعم والمكمل للنشاط الأكاديمي.

تشمل ترقية الأداء الأكاديمي وفقاً لذلك المرافق الإدارية ، والمالية والحسابية ، والطلابية ، والخدمية ، والكتابية والبحثية ، والتقنية بمستوياتها المختلفة ، وفي أوجه خدماتها المختلفة ، وفي تعاونها وتضافرها معاً ، ولا تتأتى ترقية أدائها إلا بالتدريب الفاعل المتواصل .

الوسائل :

فطنت مؤسسات التعليم العالي منذ أكثر من نصف قرن إلى ضرورة العناية بالموارد البشرية من أجل تطويرها وتنميتها ، وترقية أدائها، فأنشأت مراكز التطوير (EDC) بمسمياتها المختلفة، وهي مراكز تدريب طور العمل فيها بصورة سريعة، وبها تطورت الإمكانات، والاكتشافات، والابتكارات، وتجددت لمواكبة المتغيرات المتسارعة في احتياجات المجتمعات، حتى أصبحت هذه المراكز، ظاهرة العصر الأولى.

أصبح التدريب اليوم الوسيلة الأكثر فاعلية في تنمية الموارد البشرية بأنواعها ، وله أهميته الخاصة في العمل الأكاديمي؛ لتنوع المهن الأكاديمية وتعددها من جهة، ولارتباط العمل الأكاديمي في مخرجاته بالموارد البشرية نفسها وهم الخريجون ، مما يجعل قياس الجودة التي هي الأصل في أهداف التدريب أمراً معقداً .

كما أصبح التدريب اليوم علماً قائماً بذاته، يستخدم كل الإمكانات ، والنظريات، والأساليب، والتقنيات المتاحة، وهو علم متجدد متطور بتجدد الاحتياجات، وتطور الإمكانات، والابتكارات في مجال ترقية الأداء .

التدريب في المؤسسات الأكاديمية له عقباته ومشكلاته، التي تتعلق بالمتدربين على اعتبار أن الأكاديميين يُعَدُّون ويُعِدون أنفسهم أرقى طبقات المجتمع للشهادات العليا التي يحملونها ، والتدريب يحترم الشهادات والألقاب ، ولكنه لا يتنازل عن نظرته للمهنة وضرورة إتقانها ، وكل المهن متساوية في احتياجها للتدريب ؛ لأن المهنة مرتبطة بالمهارة، و الحذق ، والمهارة ، والتفرد، أكثر من ارتباطها بالمعرفة النظرية .



ففي أهداف التدريب القائم على نظرية (KSA)، يركز الأكاديميون على (المعرفة K)، بينما يركز المدربون على (المهارة S، والحذق A) باعتبارهما أهدافاً عليا للتدريب، ولذلك تكون (المهارة S، والحذق A) هما الأساس في جودة المخرجات في العمل الجامعي، كما هو واضح من

المعايير التي مر ذكرها .

مركز ترقية الأداء الأكاديمي المهني بجامعة إفريقيا العالمية :

وفقاً للمفاهيم، والأهداف، والوسائل التي مر ذكرها، لابد من التعريف ببرامج هذا المركز الموضوعة لتدريب الكوادر البشرية بالجامعة و غيرها .

أنشطة المركز :

بالرغم من تركيز المركز بصورة حصرية على دورات التدريب، فإن نشاطه يشمل بعض المحاضرات العامة ، والندوات ، وورش العمل ، والبحوث التي تستهدف ترقية الأداء الأكاديمي بالجامعة، وفيما يلي عرض مختصر لعمل المركز :

أ) الدورات التدريبية :

وتشمل ثلاثة برامج للتدريب ، هي :

برنامج المعيدين (مساعدي التدريس): ويحتوي على ست دورات رئيسة (حتمية)، تهدف إلى ترقية أداء مساعدي التدريس باعتبارهم أكاديميي المستقبل بالجامعة .

برنامج أعضاء هيئة التدريس : ويشمل ثماني دورات في شكل ورش عمل.

برنامج شاغلي الوظائف الأكاديمية الأخرى.

ب) الندوات واللقاءات والمحاضرات:

وتركز جميعها على ترقية الأداء الأكاديمي وموضوعاته .

ج) البحوث الميدانية الإحصائية:

تتناول قضايا ومشكلات الأداء الأكاديمي المتعلقة بالمدخلات، والعمليات والمخرجات.

وفي الختام لابد من كلمة عن العلاقة بين ترقية الأداء الأكاديمي، والجودة الشاملة في المؤسسات العليا . ولعل العرض الذي قدم حول المفهوم والأهداف يوضح الارتباط العضوي بين الجهازين، ويمكن حصر هذه العلاقة في أن الجودة الشاملة غاية ، وترقية الأداء وسيلة، وارتباط الغايات بوسائل تحققها أمر لا يحتاج إلى كثير توضيح ، غير أني أشير بصفة خاصة إلى أن عمل الجودة يمكن أن يركز على الكشف عن مواطن الضعف والقصور، وتحديد الأسباب، ورسم المؤشرات المطلوبة لجودة الأداء، ثم يأتي بناء على ذلك عمل ترقية الأداة لجسر الفجوة المطلوبة؛ لبلوغ الجودة . لذلك كان عمل التطوير والترقية في مؤسسات التعليم العالي، سابقاً من الناحية التاريخية لعمل الجودة، حيث ظهرت مراكز التطوير منذ منتصف الخمسينات، بينما بدأت مؤسسات الجودة فيها في السبعينات، ولم تزدهر الا في مطلع السبعينات.

وفي الختام أرجو أن تكون هذه الإشارات المختصرة قد أعطت الزملاء الفكرة المقصودة عن ترقية الأداء الأكاديمي، بما يمهد لانطلاقنا في العمل على تحقيقه بعون الله القائل في محكم تنزيله: ﴿وَأَنفِقُوا۟ فِى سَبِيلِ ٱللَّهِ وَلَا تُلْقُوا۟ بِأَيْدِيكُمْ إِلَى ٱلتَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوٓا۟ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُحْسِنِينَ﴾ (البقرة: ١٩٥).

مراجع مختارة :

أشرف سعيد أحمد محمد ، الجودة الشاملة والمؤشرات في التعليم الجامعي، الإسكندرية ، ٢٠٠٧م.

خالد بن سعد بن عبدالعزيز، إدارة الجودة الشاملة ، الرياض ، السعودية ، ١٩٩٧م .

سعاد سيدي عبدالنبي ، إدارة الجودة الشاملة : مدخل لتطوير التعليم العالي في مصر، في مجلة كلية التربية جامعة عين شمس ، ج٣ ، العدد (٢٠) ، ١٩٩٦م

فريد زين العابدين ، المنهج العلمي لإدارة الجودة في المؤسسات العربية ، القاهرة ، ١٩٩٦م .

Diana Green، International Development in Assuring Quality in Higher Education،

Mitra Amita Fundamentals of Quality Control، New York ١٩٩٣.

Webster Dictionary.







بروف حسن مكي لـ مجلة الجودة:

مؤتمر القرآن الكريم: أنتج منظومة معرفية ستسهم في إضاءة مشاهد تاريخية

وقف مجلس الأمناء على التطورات بالجامعة المتعلقة بقيام وحدات علمية جديدة، ومزرعة الجامعة، والمساكن، وتحسين البيئة، وإكمال العمارات الاستثمارية



حاوره:
أ. طارق فاروق عبدالله
أ. محمد دفع الله

شهدت الجامعة في الفترة الماضية، أنشطة عظام متمثلة في مؤتمر القرآن العالمي، ودوره في بناء الحضارة الإنسانية، واجتماعات مجلس الأمناء، وملتقى الجامعات والكليات الإسلامية بإفريقيا. ولأننا في مجلة الجودة نحرص على نشر منجزات الجامعة، واطلاع العاملين على مسيرة العمل بالجامعة، كان لزاماً علينا أن نلتقي بالبروفسير حسن مكي محمد أحمد مدير الجامعة؛ لالقاء الضوء على تلك الأنشطة والموضوعات من خلال هذا الحوار:

من أين نبعت فكرة مؤتمر القرآن الكريم؟

نتيجة الحسابات، والفرضيات، والتأملات في نزول القرآن الكريم، وحسب تلك الفرضيات، وجدنا أن نزول القرآن بدأ عندما بلغ النبي – صلى الله عليه وسلم- أربعون عاماً. والنبي – صلى الله عليه وسلم – حسب الفرضيات التاريخية مولود في سنة ٥٧١ ميلادية، إذن يكون القرآن الكريم قد بدأ نزوله مع سنة ٦٠٩ أو ٦١٠ ميلادية. وبالاستعانة بالمتخصصين في التقويم الهجري، والفلكي الذين أجروا تلك الحسابات، وجدنا أن القرآن الكريم بدأ نزوله في ٦١٠/٨/١١ ميلادية، وبالتالي وجدنا أنه قد مر عليه ألف وأربعمائة عام ميلادي.

وجاء تفكيرنا بأن نحتفل بهذه المناسبة؛ لأن الفواصل التاريخية يتخذوها الناس متكأ لقيام الملتقيات، وإجراء المناسبات، وإحياء الذكر، وكان ذلك بالسنة الهجرية قبل ثلاثة عشر عاماً من الهجرة النبوية الشريفة، ولما كان معظم الناس في العالم يهتمون بالتاريخ الميلادي، آثرنا أن نحتفل بالقرآن الكريم بالتاريخ الميلادي، لنبين فضل القرآن للعالم أجمع.

ثم عُرضت الفكرة على الدكتور الطيب زين العابدين مدير المركز الإسلامي الإفريقي سابقاً، والدكتور عبد الرحيم علي مدير الجامعة سابقاً، للمشورة والرأي، وحين اكتملت الفكرة بصورتها النهائية بدأت التحضيرات، وتكفلت برعايته الدولة ووجد اهتماماً خاصاً من سعادة المشير عمر حسن احمد البشير رئيس الجمهورية، والسيد علي عثمان محمد طه نائب رئيس الجمهورية. وأوكل أمر تنفيذه إلى المركز الإسلامي الإفريقي بالاتفاق مع الندوة العالمية للشباب الإسلامي، وعدد من المنظمات الإسلامية، وبدعم من دولة تركيا. وبعد أن اكتملت التجهيزات تم تنفيذ برنامج المؤتمر.

هل يمكن أن نقول: إن المحاور التي تناولتها أوراق المؤتمر غطت جميع الجوانب الإنسانية للقرآن الكريم؟

– بالتأكيد لا، فهذه مجرد ملامسة عاجلة وسطحية، ولأن القرآن الكريم سفر ضخم يحتاج إلى العديد من المؤتمرات، وكما ورد في الحديث: (إن فضل كلام الله على سائر الكلام، كفضل الله على خلقه).

ما رأيكم في درجة المشاركة في المؤتمر؟ وما درجة فعاليتها؟

درجة المشاركة كانت جيدة، ويمكن تصنيفها إلى ثلاث مستويات: أساتذة جامعيين، ومنظمات ومؤسسات، من داخل السودان ومن خارجه حيث شارك فيه حوالي (٦٢) من العلماء والباحثين، وكذلك رجالات المنظمات الشعبية بحضور ممثلي الخلاوي ومعلميها ورؤساء المؤسسات الدينية.

ومن الايجابيات هذا المؤتمر التفاعل والتواصل بين المسلمين من داخل السودان ومن خارجه، وكذلك التلاحم بين المثقفين، والجامعيين، ومعلمي وشيوخ القرآن، انصهارهم في بوتقة واحدة، وكسر الحواجز التي كانت تقوم بين الجامعيين وخلاوى القرآن.

ثم تناول المؤتمر القضايا المطروحة في القرآن، مثل: وضعية المرأة، ودراسة تاريخ القرآن الكريم، ودراسة بعض التجارب في المنطقة الإفريقية، فكانت محاولة لا بأس بها، انتجت منظومة معرفية ستسهم في إضاءة مشاهد تاريخية.

كيف كانت ردود الأفعال بالنسبة للذين شاركوا في هذا المؤتمر، وعلى مستوى الدولة؟

– من الصعب معرفة ردود الأفعال، لكن بالتأكيد ستكون له آثار

طيبة إن شاء الله. وقد كانت هناك تغطية من قناة الجزيرة، وقناة دريم، والقناة التركية، والقنوات السودانية؛ ولذلك ستكون هناك آثار عميقة ثقافية، وفكرية. وسيكون القرآن مرجع يتجه إليه الناس، خصوصاً في ظل حوجة الشباب للقرآن الكريم.

ما هي الآليات أو الاستراتيجيات التي ستدفعون بها لإنزال توصيات المؤتمر إلى أرض الواقع؟

– التوصيات هي مشروع كأنها وقف، ليس المطلوب تطبيقها دفعة واحدة، وإنما هي خارطة طريق ملكت لجميع الناس، وليس أن تترجم إلى واقع في شهر أو شهرين، ولكن حتى بعد أربعين سنة يمكن الاستفادة منها، كالبذرة التي تصبح شجرة ثم بعد أربعين سنة يقطف ثمارها.

ما رأيكم في قيام مؤتمر مماثل عن السنة النبوية الشريفة؟

– من المهم أن W يتم قيام مثل هذا المؤتمر، وهناك مؤتمر عن السنة يقام سنوياً بالمملكة العربية السعودية، تحت رعاية الأمير نايف بن عبدالعزيز.

إلى ماذا خلص ملتقى الجامعات والكليات الإسلامية؟ وفي رأيكم هل يسهم ما خرج به هذا الاجتماع في تطوير التعليم الجامعي الإسلامي في إفريقيا؟

هو ملتقى للجامعات والكليات الأهلية، حيث لم يكن هناك اتحاد أو مؤسسة يجمعها، فجمعنا هذا الشتات؛ لتتعرف على تجربة جامعة إفريقيا، وخطوة تستكملها خطوات أخرى، وكانت من نتائجه أن تبنت جامعة أم القرى المبادرة حيث دعت إلى قيام مؤتمر بهذا الخصوص العام القادم، وكذلك الندوة العالمية للشباب الإسلامي ستنظم مؤتمراً في كلية الإمام الشافعي بجزر القمر.

ما أهم المحاور التي تناولها اجتماع مجلس الأمناء؟ وما أهم نتائجه؟

– مجلس الأمناء يجتمع أساساً ليرعى ميزانية الجامعة، وقد نظر فيها ووجد أن هناك عجز في الميزانية، ووعد أن يسهم في سد هذا العجز بنسبة (٥٠٪)، وهناك تبرعات من السيد أحمد بهجت رئيس قناة دريم حوالي (٦٠٠ألف) دولار، وهيئة الإغاثة الإسلامية (٥٠٠ألف) ريال قطري، والسيد الفشفشوية (٥٠٠ألف) دولار.

ووقف مجلس الأمناء كذلك على التطورات بالجامعة المتعلقة بقيام وحدات علمية جديدة، ومزرعة الجامعة، والمساكن، وتحسين البيئة، وإكمال العمارات الاستثمارية.

شهدت الجامعة، وتشهد في الآونة الأخيرة تطوراً ملحوظاً في مجال البنية التحتية، والمنشآت مما يدل على أن الوضع المادي للجامعة متحسن، لكن العاملين يسألون أين هم من ذلك؟

هذه المنشآت لا تأتي من ميزانية الجامعة، وإنما تكون من مانحين، مثل: الأوقاف الكويتية، وسوداتل وغيرها. وإذا حلت مشكلة السكن الجامعي فهذا يعمل على دعم وتهيئة البيئة الجامعية السليمة، والآن مرتبات جامعة إفريقيا متقدمة على كثير من الجامعات السودانية.

كيف يسير العمل في مشروع مستشفى جامعة إفريقيا العالمية؟

هناك مشكلة مالية مع الأراضي تحتاج إلى حوالي (٢٢ألف) دولار، والمساعي جارية لتوفيرها.

ما تعليقكم على ما أثير في أجهزة الإعلام بخصوص موضوع المدينة الرياضية؟ وما صلة ذلك بأراضي الجامعة؟

– ليس لدينا مشكلة مع وزارة الشباب والرياضة، ونحن لدينا الأوراق، ويجب أن تكون هناك خطوط تواصل بين الوزارة والجامعة. وسبق أن استضفنا مؤتمر وزراء الشباب والرياضة الولائي.

هل يمكن أن نقول: إن إفريقيا طوت الظلام وودعت؟ أم أن هناك مجاهل تنتظر وفود جامعة إفريقيا؟

– ما يزال الطريق طويل للوصول إلى الجودة، وترقية البحوث؛ ولذلك إفريقيا تحتاج إلى أكثر مما هو حادث الآن.



مركز تمام، ومكتب التدريب بالشؤون العلمية، و قسم التدريب بإدارة الموارد البشرية، وإدارة الجودة، هذه الجهات كلها تهتم بالتدريب، لكن الملاحظ أن أمر التدريب لا يتوافق مردوده وهذه المجموعة من الجهات المختصة؟

هذا يجب أن يقوم به الشباب، وهناك (١٣٤) أستاذاً من بين (٥٠٠) أستاذاً تحت التدريب داخل وخارج السودان. وبالنسبة لتدريب العاملين فقد تم الموافقة على لائحة تدريب العاملين، وهناك خطة يجب أن تستكمل.

كلمة توجهونها لمجتمع الجامعة:

– يجب أن يكون مجتمع الجامعة مجتمع مبادرات، وأنا أثمن دور النقابة؛ لأنها ملكت الأراضي للعاملين، والمرحلة الثانية هي بناء وتنمية الأراضي السكنية، وبالتالي لا بد أن تكون هناك مبادرات.

وكذلك لابد من الاهتمام بطلاب الجامعة، وأن يضعهم العاملون في حدقات العيون، وأن يتعاونوا معهم، وأن تكون هناك مبادرات في التحصيل والإنتاج المعرفي.

وكذلك أن تعمل الجامعة بروح الفريق، وإتاحة الحريات، والثقة بالنفس، ولذلك نحتاج إلى مبادرات من كل فئات الجامعة.

مصطلحات في علم إدارة الجودة

المسؤولية (Accountability) :مسؤولية استخدام الموارد واتخاذ القرارات ونتائج القيام بالمسؤولية والواجبات الرسمية والتي تتضمن الواجبات التي تفوض بها وحدة فرعية أو شخص وتقاس المسؤولية بالنسبة لمدراء البرامج بمدى تقديمهم الدلائل للمشاركين حول فعالية المشروع وانسجامه مع النتائج المخطط لها والمتطلبات القانونية والمالية، أما في المنظمات التي تعزز التعلم فإنه يمكن قياس المسؤولية بالمدى الذي يستخدم فيه المدراء نتائج أبحاث المراقبة والتقييم.

الإنجاز(Achievement) : أداء مبرهن يحدد بنوع من التقييم.

الأنشطة (Activities): أعمال متخذة يتم من خلالها حشد الإدخالات سواء كانت مالية أو بشرية أو تقنية أو مادية للحصول على إخراجات محددة.

المرامي والمقاصد (Aims): مصطلح عام يستخدم في الإطار المنطقي كما هو مطبق لدى صندوق الأمم المتحدة للسكان للإشارة بشكل جمعي إلى الأهداف والإخراجات والغايات والنتائج والنشاطات كما هي مرتبة في تسلسل هرمي وتشير الأهداف والغايات والإخراجات أيضاً إلى النتائج (المتوقعة .)

التحليل ((Analysis: عملية التطبيق المنهجي للتقنيات الإحصائية والمنطق لتأويل ومقارنة وتصنيف وتلخيص البيانات التي تم جمعها للحصول على نتائج.

التثمين (Appraisal): التقييم قبل الالتزام بالدعم لمدى علاقة وقيمة وجدوى والقبول المحتمل لبرنامج أو مشروع حسب المعايير المعترف بها.

الفرضيات (Assumptions): لفظ يعبر عن الشروط الضرورية لضمان: (١) إن النشاطات المخططة ستنتج نتائج متوقعة.

(٢) إن العلاقة السببية المنطقية بين المستويات المختلفة لنتائج المشروع ستحدث كما هو متوقع وإن تحقيق النتائج يعتمد على إذا ما كانت هذه الافتراضات تبرهن أنها حقيقية حيث أن الافتراضات الخاطئة في أية مرحلة من سلسلة النتائج يمكن أن تصبح عقبة في تحقيق النتائج المتوقعة.

العلاقة السببية بين حدث وآخر :(Attribution) أي المدى الذي يمكن فيه عزو التأثيرات الملاحظة لمداخلة محددة.

التدقيق(Audit) :فحص السجلات والحسابات المالية للتأكد من دقتهم وانسجامهم مع المعايير والمقاييس المحددة مسبقاً. إن تدقيق الحسابات الداخلية هو تقييم للرقابة الداخلية التي تجريها وحدة وتقدم تقاريرها إلى الإدارة أما تدقيق الحسابات الخارجية فيجري من قبل مؤسسة مستقلة.

السُلطة ((Authority): القدرة على اتخاذ القرار وإجازته أو الموافقة عليه.

خط الأساس ((Baseline: حقائق حول وضع أو أداء المواضيع قبل المعالجة أو المداخلة.

البيانات الأساسية (Baseline data) :البيانات التي تصف الوضع قبل المداخلة من قبل المشروع أو البرنامج الذي يخدم كنقطة بداية لقياس أو برهنة التغييرات في ذلك الوضع وأداء البرنامج أو المشروع.



المرجع أو المقياس: (Benchmark) هدف وسيط لقياس التقدم في فترة معينة باستخدام مؤشر محدد، أو مقياس يمكن من خلاله مقارنة الأداء أو الإنجازات.

المجموعات المستفيدة ((Beneficiaries: أشخاص أو مجموعات أو كيانات من المفترض أن يتحسن وضعهم أو أولئك الذين من الممكن أن يتحسن وضعهم نتيجة مداخلة التنمية.

المارسات المثلى (Best practices): الممارسات التشغيلية أو التخطيطية التي أثبتت نجاحها في ظروف معينة وتستخدم الممارسات المثلى لبرهنة مدى الفعالية والأسباب وتطبيق المعرفة حول كيف ولماذا يعملون في ظروف وسياقات مختلفة.

الانحياز (Bias) تشير إلى المحاباة الإحصائية حيث التمثيل الغير دقيق الذي يؤدي إلى خطأ منظومي في نتائج البحث ويمكن أن تسبب المحاباة المغالاة في تقدير أو الاستخفاف بتقدير خصائص معينة بالسكان نتيجة معلومات ناقصة أو طرق جمع بيانات باطلة وذلك بشكل متعمد أو غير متعمد.

تجربة الجودة بجامعة إفريقيا

"تقويم لجنة الجودة ٢٠٠٦-٢٠١٠م"

اختلفت التعريفات حول مفهوم إدارة الجودة، والتي من بينها التوجهات الفكرية التي تبناها مفكرون، أمثال: كروسبي، وجابلونسكي، وبروكا، تركز على النتائج النهائية التي يمكن تحقيقها من خلال إدارة الجودة، ويمكن تلخيصها في أنها (الفلسفة الإدارية، والممارسات المنظمة العملية؛ التي تسعى لتضع كل من مواردها البشرية، و موادها الخام، لتكون أكثر فاعلية، وكفاءة، لتحقيق أهداف المنشأة).

فريق العمل:

أ. طارق فاروق عبدالله

أ. سوسن سليمان محمد نعيم

أ. فاطمة أحمد محمد المكي

أ. آمنة إبراهيم عبد الله

وفي هذا الصدد يرى (رودز) أن مفهوم إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي هي «عملية إدارية، ترتكز على مجموعة من القيم، وتعتمد بالدرجة الأولى على المعلومات المستمدة من الواقع، التي تعمل على توظيف مهارات العاملين وقدراتهم الفكرية في مختلف مستويات المنظمة (التنظيم) وبشكل إبداعي؛ لضمان التحسن المستمر للمؤسسة».

والجودة من منظور إسلامي يقصد بها: كل ما يصل إلى حد تمامه، مطابقاً لشروطه، ومواصفاته الأدائية والأخلاقية، بما يحقق مصلحة الإنسان ورضاه في الدنيا والآخرة.

وإدارة الجودة الشاملة في التعليم يقصد بها: جميع الجهود، والأنشطة والعمليات التي تتم داخل المؤسسات التعليمية من خلال الإدارة، والمعلمين، والطلاب، وبالتعاون مع المجتمع، والبيئة المحيطة في ضوء التوجهات، والقيم والمبادئ الإسلامية، التي تسعى إلى تحقيق جودة الأداء التعليمي في مختلف قطاعاته، بغية بناء شخصية إنسانية متكاملة تحقق أهداف التعليم.

لجنة الجودة:

في العام ٢٠٠٦م تم إعادة تكوين لجنة الجودة برئاسة البروفيسور أبوزيد عطا المنان، وعضوية (٢٨) مندوباً يمثلون مختلف وحدات الجامعة الإدارية وكلياتها. واعتمدت اللجنة في تنفيذ نشاطاتها علي تقسيم المناديب إلى لجان فرعية، مثل: (لجنة النشر، ولجنة الندوات والمحاضرات، ولجنة التقويم، ولجنة الموارد البشرية والبنية التحتية). واعتمدت اللجنة اجتماعاً شهرياً؛ لتقويم أنشطة لجانها الفرعية.

تقويم لجنة الجودة ٢٠٠٦-٢٠١٠م:

تحقيقاً لمبدأ التقويم الذاتي، أعدت إدارة التقويم والاعتماد









والجودة، استمارة (مقابلة) لعدد من أعضاء اللجنة السابقة، وعلى رأسهم البروفيسور أبوزيد عطا المنان، رئيس اللجنة السابق؛ وذلك لمعرفة آراءهم في لجنة الجودة والتقويم والتي تحولت إلى إدارةً.



خاصة للجنة.

(٤٧٪) يرون أن معوقات العمل تتمثل في عدم اعتراف الإدارات العليا بأهمية الجودة.

(٤١٪) يرون سبب معوقات العمل في أن اللجنة لم تكن تملك صلاحيات لتنفيذ قراراتها.

(٢٤٪) يرون أن سبب المعوقات يرجع لعدم تفريغ أعضاء اللجنة.

(١٠٠٪) يرون أن علاج المعوقات

وتهدف هذا الاستمارة إلى:

إجراء عملية التقويم الذاتي للجنة.

التعرف على معوقات العمل، والبحث عن معالجتها.

استقصاء آراء أعضاء اللجنة السابقين حول الإدارة الجديدة للجودة. وشملت الاستمارة (٦) أسئلة، لمحاور تضمنت الآتي:

اجتماعات اللجنة السابقة .

أداء اللجان الفرعية التابعة لها .

معوقات عمل اللجنة.

طرق تقويم أعمال اللجنة .

تقييم فترة عمل أعضاء اللجنة،

آراءهم حول ترفيع اللجنة إلى إدارة . ومن ثم تم تحليل الاستمارات بواسطة نظام الـ SPSS، ووفقاً للنسب المئوية التي أظهرها التحليل تم التوصل إلى النتائج التالية:

(٧٦٪) من الأعضاء يجدون أن عقد اجتماعات اللجنة شهرياً مناسبة.

(٧٦٪) يجدون أن اللجنة حققت القليل من أهدافها خلال هذه الاجتماعات.

(٤٧٪) من الأعضاء يرون أن التقسيم كان مناسباً، لكنه لم يؤدِ إلى تنفيذ مهام الجودة.

(٤١٪) يرى أن هذا التقسيم مناسب، بحيث أدى إلى تنفيذ مهام اللجنة.

(١٢٪) يجدون أن التقسيم غير مناسب.

– (٤٧٪) يرون أن تقويم أنشطة اللجان بواسطة اللجنة الأم، كان يتم بصورة فاعلة.

– (٥٣٪) يرون أن تقويم أنشطة اللجان بواسطة اللجنة الأم، كان ضعيفاً وبفعالية محدودة.

(١٠٠٪) يرون أن اكبر معوقات العمل، تتمثل في عدم وجود ميزانية يكون بتوفير ميزانية مستقلة.

(٥٩٪) يرون العلاج في إنشاء إدارة تتبع للمدير رأساً.

(٢٤٪) يرون أن علاجها في تفريغ، وتدريب أعضاء اللجنة.

(٦٥٪) يرون أن مسيرة الجودة خلال فترة عملهم كانت ضعيفة.

(٣٥٪) يقيمون أداء مسيرتهم في الجودة خلال فترة عملهم بأنه متوسط الأداء.

(١٠٠٪) يستحسنون ترفيع اللجنة إلى إدارة.

–(٥٣٪) يرون أن قرار إلحاق إدارة الجودة بمركز ترقية الأداء الأكاديمي (تمام) صائب.

–(٣٥٪) يجدون هذا الإلحاق غير صائب، ويجب أن تنفرد الجودة بإدارة خاصة بها.

–(١٢٪) لا يدرون إذا كان إلحاق إدارة الجودة بمركز ترقية الأداء الأكاديمي صائب أم لا.

وعلى ذلك ووفقاً لتلك النتائج يمكن صياغة التوصيات التالية:

تخصيص ميزانية مناسبة لإدارة الجودة.

ضرورة اهتمام الإدارات العليا بأمر الجودة، والعمل على مساعدة إدارتها في تنفيذ مهامها.

استعانة إدارة الجودة بمناديب؛ لمساعدتها في تنفيذ واجباتها.

خاتمة:

انطلاقاً من مبدأ التقويم الذاتي، ستسعى إدارة التقويم والاعتماد والجودة للتقويم الذاتي لأدائها من خلال أنشطتها التي تقوم بتنفيذها، على ذات المنوال الذي أتبعته في هذا التقويم، وذلك بغية تجويد الأداء، وإرساء عملية التقويم الذاتي الذي نأمل أن تتبعه كل وحده علمية أو إدارية بالجامعة.

حصاد مناقشات مؤتمر القرآن الكريم

إعداد: أ. محمد دفع الله
أ. آمنة إبراهيم

من أبـرز المناشـط التي أقامتهـا الجامعة في العام المنصـرم، مؤتمر القرآن الكريم، ودوره في بنـاء الحضـارة الإنسـانية، الذي أقيـم في الفـترة بين ٢٠-٢٢محرم١٤٣٣هـ الموافق ١٥-١٧ديسمبر ٢٠١١م، والذي كان للجنة الأوراق والسكرتارية برئاسة الدكتور عمر أحمد سعيد، عميد مركز ترقية الأداء الأكاديمـي والمهني، ومديـر إدارة التقويم والاعتمـاد والجـودة، القِـدْحُ المُعلَّى في إنفاذ برامـج المؤتمر المتعلقة بالجانـب العلمـي للمؤتمـر، بإعداد كتـب المؤتمـر، وبرنامج المحاضرات.

وبالرغـم من أنـه لم يكن هنالك زمن كافٍ لمناقشة الأوراق التـي قدمـت في جلسـات المؤتمـر، إلا أننـا نحـاول هنـا تلخيـص بعض المناقشـات التي وجدت الفرصة علـى قلتهـا، وفقـا لمحـاور المؤتمر، وذلك ما لا تحتويه كتب المؤتمر.

محور الإعجاز العلمي في القرآن الكريم:

اشـتمل هذا المحور على (١٩) ورقة شارك فيها الشـيخ عبـدالله عبد العزيز المصـلح مـن السـعودية بورقتـه: ضـوابط الإعجاز العلمي في القرآن الكـريم، والدكتور جمال بدوي مـن كندا بورقتـه: Was Prophet Muhammad the "Author" Of the Qur'an?، والبروفيسـور علـي الطاهـر شـرف الديـن بورقتـه: التـواؤم بـين آيـات الله القرآنيـة وآياتـه الكونيـة، والدكتـور ذو الفقار علي شـاه مـن أمريكا بورقتـه:: The Corrective Measure for the 21st Century Al- Qur'an والبروفيسـور مبارك محمـد علي المجذوب بو ر قـة عنوانها: التنوع البشري في القـرآن الكريم.



وقـد خلـص النقاش الـذي دار حول هذه الأوراق إلى:

إبراز الإعجـاز العلمي للقـرآن الكريم أمر ضروري.

مـن يقـول: إن الرسـول -صـلى الله عليه وسلم- هو من كتب القرآن،يكون الرد عليه إن هنـاك أشـياء ذكرت في القـرآن تظهر ضـعف الرسـول -صـلى الله عليه وسلم- مثل: «عبس وتـولى»، وعلاقاته مع زوجاته. ولو كان الرسول -صلى الله عليه وسلم- هو مؤلف القرآن لما ذكر نقاط ضـعفه، إضافة إلى أن هناك تشـابهاً كبيراً بين النصـوص الموجودة في القرآن الكريم والكتب المقدسة؛ وذلـك لأنها نابعة من جوهر واحد، من الله سبحانه وتعالى، مع وجود اختلافات كبيرة أيضا مثل: قصة آدم وحواء. كما أن القرآن نزل منجمـاً ومتفاعـلاً مع الأحـداث التي حصـلت في حياته صلى الله عليه وسلم مع أصحابه.

كمـا شـارك البروفيسـور عمـر عبـد العزيز بورقـة عنوانها: البصـمة اللونية في الإعجـاز العلمي، والدكتور عبد الدائم الكحيـل بورقـة بعنـوان: الإعجـاز الكوني في القـرآن الكريم، وحقائـق كونية جديدة تشـهد على إعجاز القرآن في هذا العصـر. وشـارك الأسـتاذ عز الدين كشنيط بورقة: الإعجـاز التشـريعي للقرآن الكـريم، وهي دراسـة خاصـة بصـناعة الوازع الديني في التشـريع الإسـلامي ، والدكتور سراج عثمان عمـر بورقة: الإعجـاز القـرآني العلمي في الإحصاء وأهميته وشموليته.

وقـد خلـص النقاش الـذي دار حول هذه الأوراق إلى:

البروفيسـور يوسـف الخليفة أبـو بكر قال: إن الإعجـاز في القرآن الكريم آية من آيات

الله، وفوائده كثيرة، وكذلك نجد أن الإعجاز اللغوي مهم أيضا، وفيه اكتشافات من علماء اللغات وأن الإعجاز اللغوي يبين أنه لا يوجد اثنان بنفس الصوت في العالم الذي فيه أكثر من ٦٠٠٠ لغة. أن رسالة الإسلام هي الرسالة الخاتمة، ولذلك نجد أن معاني القرآن الكريم متجددة لا تتناقض مع العلم، ويمكن أن نقول: إن هناك حقائق دينية لتفسير هذا القرآن الكريم.

كما شارك في أوراق هذا المحور البروفيسور مبيوع مصطفى عبد الوهاب بورقة بعنوان: مراحل تكوين الجنين، والطب الحديث في ضوء الإشارات القرآنية، وشارك الدكتور جمال الدين محمد مصطفى بورقة عنوانها: الإعجاز العلمي للقرآن الكريم في علم الرياضيات، وبروفيسور محمد حسن أحمد سنادة بورقة بعنوان: القلب في القرآن الكريم «طبيعته، وخصائصه، ومهامه الوجدانية» وشارك الدكتور أحمد حسن عمر بورقة عنوانها: تاريخ علم الإعجاز القرآني، والأستاذ عبد المجيد عبد الرحيم الحاج بورقته التي عنوانها الإعجاز العلمي الحديث للأشجار في القرآن (دراسة خاصة بالزيتون واليقطين).

وقد خلص نقاش تلك الأوراق إلى:

الدكتورة ابتسام أحمد علي، رئيسة الجمعية السودانية لشريان القلب، قالت: توجد دراسات عن اليقطين، وكذلك عن البطيخ، حيث نجد أن الجزء في البطيخ ما بين القشرة والجزء الأحمر، يعمل على تخفيض ارتفاع ضغط الدم.

وشارك في أوراق المؤتمر البروفيسور عوض حاج علي أحمد بورقة: الإعجاز العلمي في المماثلة بين النظم الخلقية، والنظم الحاسوبية في القرآن الكريم،والبروفيسور حسن أبو عائشة بورقة: الإعجاز العلمي في الصيام «الصيام آية من آيات الله في رحمته وخلقه، وشارك المهندس عبد المنعم مصطفى بورقة: القرآن والعلم التجريبي، دراسة حالة توصيف الحضارة الغربية، والأستاذ عبد الله محمد الحسن عبد العزيز، والأستاذ محمد وحيد الشريف بورقتهما: الأدوية في القرآن الكريم والسنة النبوية، والدكتور معتصم ميرغني مبشر بورقة: الظلمات الثلاث في الآية السادسة من سورة الزمر.

وقد خلص نقاش تلك الأوراق إلى:

أن الظواهر العلمية ما هي إلا محاكاة احتمالية متجددة لما ورد في القرآن الكريم.

نحن نقرأ القرآن الكريم ونشعر كأنه نزل الآن؛ لأنه يحتوي على جميع النقاط والمحاور التي تقود إلى معرفة الله تعالى.

لا بد من الأخذ بالمدرسة التوحيدية في البحث العلمي؛ لإيجاد مبحث توحيدي إسلامي لتوحيد العلوم.

محور الدراسات القرآنية في العالم المعاصر (الاقتصاد)

شارك في هذا المحور كل من الدكتور حسان عبد الله حسان من مصر، بورقته: القرآن في الخارطة المعرفية لحركة الإصلاح في الأمة، والدكتور المعز لله صالح البلاع بورقته: أصول المعاملات المالية والاقتصاد في القرآن الكريم (آيات مختارة)، والدكتور يوسف خميس أبو رفاس بورقته: آيات الإنفاق في سورة البقرة ودورها في معالجة القضايا الاقتصادية في المجتمع المسلم، والدكتور علي عبدالله محمد، بورقته: خصائص الاحكام في القرآن تطبيقاً على العبادات، والدكتور فتح الرحمن عبد الله محمد، بورقته: التنمية من منظور قرآني.

وقد خلص النقاش في تلك الأوراق إلى:

بروفيسور عبد القادر الفادني ذكر أثر القرآن، وحدد معالم أو أحكام إجمالية، ولم يدخل في التفاصيل، إلا في بعضها والسبب أن القرآن مستمر إلى قيام الساعة، وأن التبديل والتغيير في المجتمع مستمر، وهذه معجزة الله في الأرض.

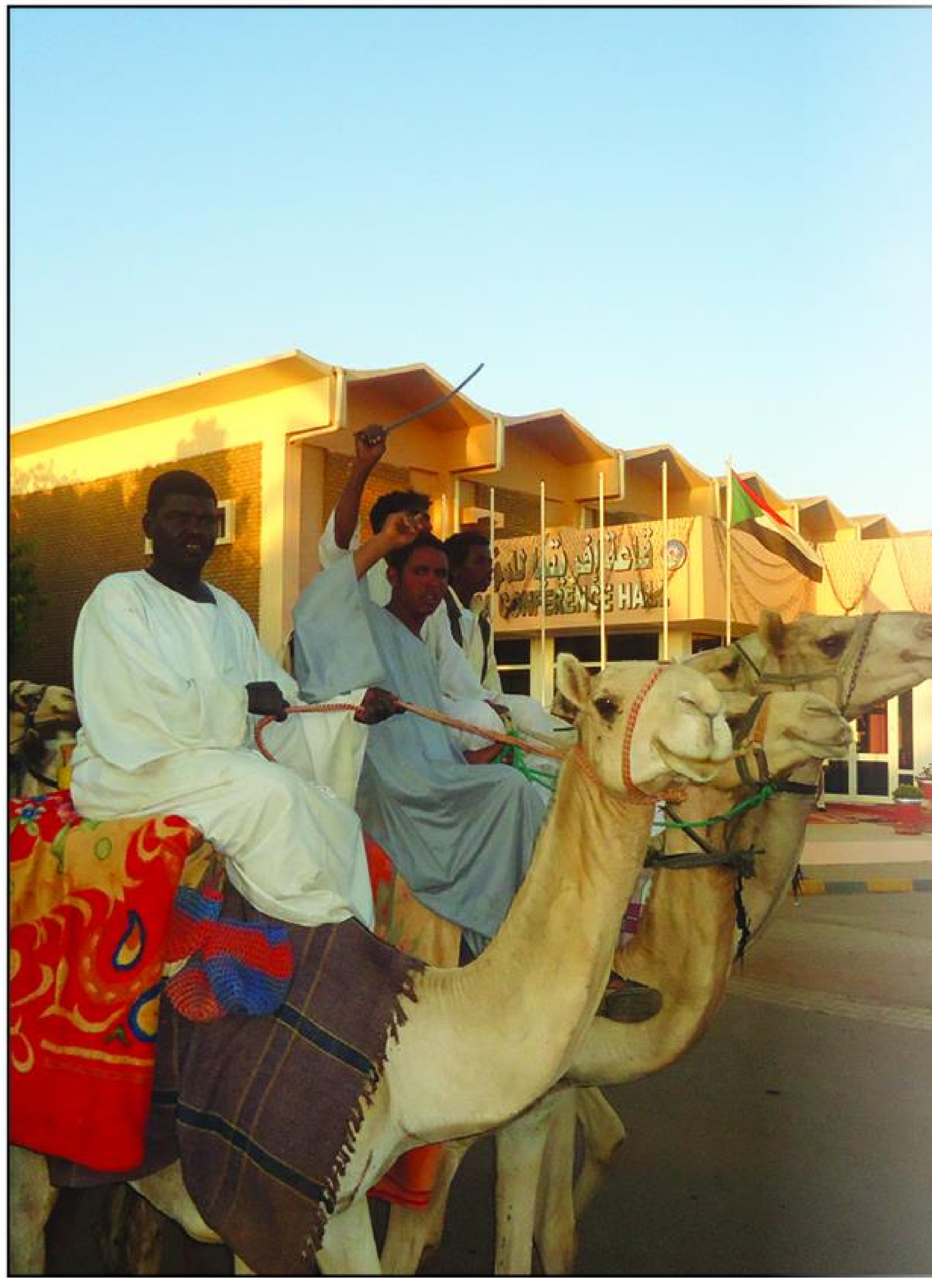
الدكتور كمال عبيد قال: من الصعب تطبيق الأوراق على الواقع، لأن الواقع نفسه ليس ثابتاً، مثلاً: موضوع الزكاة في السودان، القضية ليست في جمع الزكاة، ولكن القضية هي توزيع الزكاة، فتوزيع الزكاة يركز على العاملين عليها، و يهمل بقية المصارف. وهناك سؤال لماذا تقوم الدولة على الزكاة؟ وفي كثير من قضايا الدين فإن الانصراف الأكاديمي دون التطبيق بصرف الناس عن دينهم.

محور الدراسات القرآنية في العالم المعاصر (الدعوة):

والذي شارك فيه الدكتور محمد بن عبدالله الربيعة من السعودية،











بورقتـه: مشـروع النبأ العظيم لإبلاغ رسـالة القـرآن الكريم بمكة المكرمة«دراسـة تطبيقية»، والدكتور محمد أبو الفتوح البيانوني من سـوريا، بورقته: المناهج الدعوية في القرآن الكريم، والبروفيسـور السـماني النصري محمد، بورقته: خصـائص السرد التاريخي في القـرآن الكريم، والدكتور عبد المنعم يوسـف عبد الحفيظ الزبير، بورقة: المنهـج التاريخي في القـرآن الكريم «دراسـة تطبيقية على الأجزاء الثلاثة الأخيرة من القرآن الكريم».

وقد خلص النقاش في تلك الأوراق إلى:

علـم الدعـوة من العلـوم الشـرعية التي وجـدت مؤخـراً اهتمامـاً أكاديميا، وهو يعتمد في أصوله ومصادره على القرآن والسنة.

ضرورة قيام المراكز البحثية في القرآن والدعوة.

لا بد من تقويم السلوك الدعوي، والتيسير ورفع الحرج عن الناس.

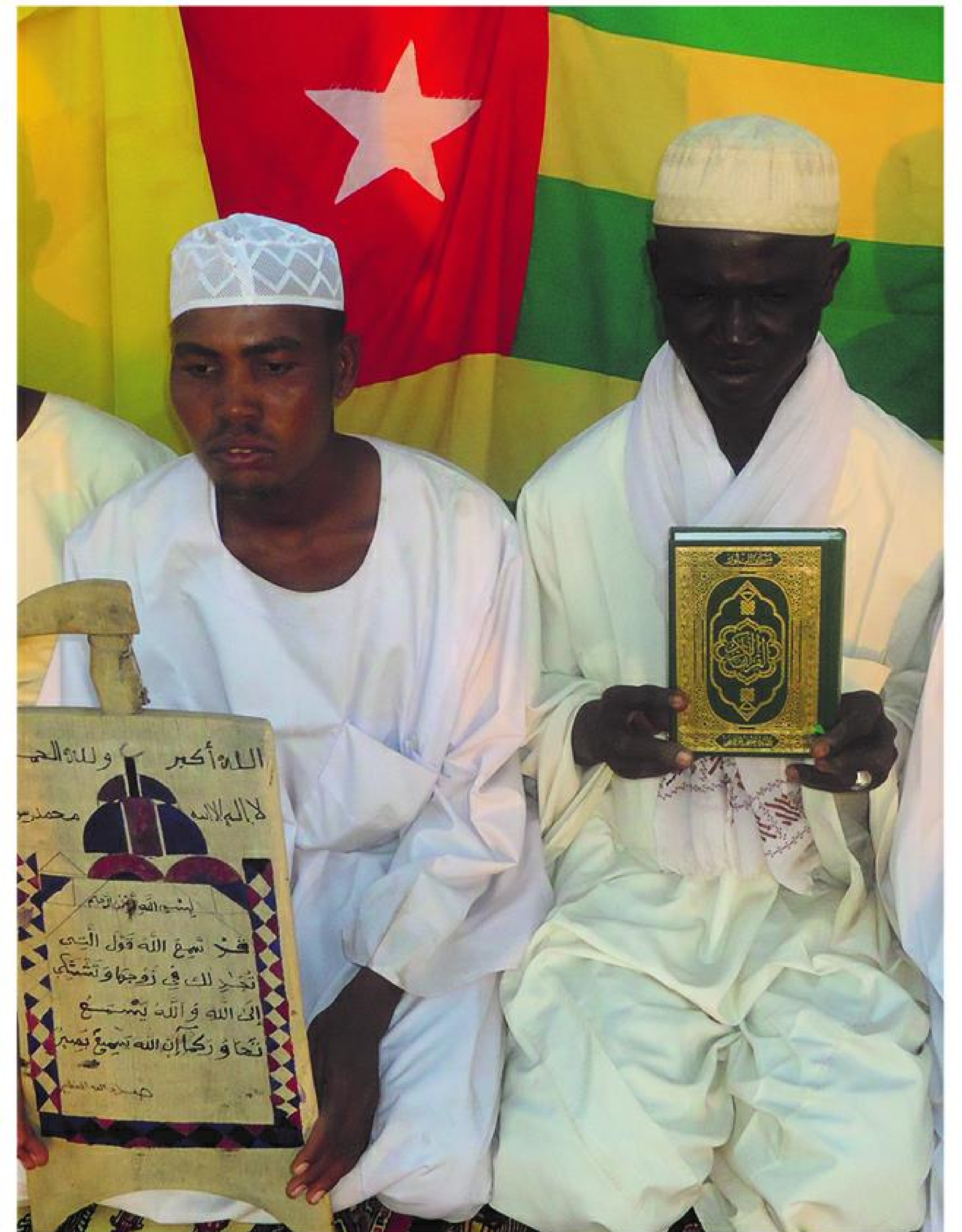
القرآن اهتم بالسـرد التاريخي، كما في قضـية أهل الكهف وقصـة فرعون.

محـور الدراسـات القرآنيـة في العـالم المعاصر(حقـوق الإنسان):

شـارك في هـذا المحـور أ.د.محمد عثمان صـالح، بورقتـه: حقوق الإنسان في القرآن الكريم، ود. إبراهيم محمد أحمد البلولة، بورقة: العلاقـات الدوليـة: مفهومها، وقواعدهـا الشـرعية، وتطبيقاتها العملية في ضـوء القرآن الكريم، و أ. تهاني إبراهيم محمد، بورقة: حقوق المرأة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسـان في ضوء ما جاء في القرآن الكريم، و د. بدر الدين عبد الله، بورقته: المبادئ الإنسـانية لحماية حقوق الإنسان في أثناء النزاعات المسلحة في القرآن الكريم والقانون الدولي الإنساني، و د. حنان أحمد مكاوي، بورقتها: تنظيم الجماعات في القرآن الكريم، بالتطبيق على نظام الأسرة.

محور تعليم القرآن – تجارب:

اشـتمل هذا المحور على ست ورقات شارك فيها كل من البروفسير طـه أحمـد المكاشـفي، بورقة بعنـوان: نظـام التعليـم في الخلوة، وتطوره إلى المدارس القرآنية كتجربة لتأصـيل التعليم في السودان، والأسـتاذ محمد صـفر بورقة بعنوان: جماعة الشيخ سليمان حلمي أفندي، ودورها في نشـر القرآن وعلومه في العالم، والأستاذة علوية توتي بورقة بعنوان: عرض تجربة مدارس قرآنية، والأسـتاذ الشيخ محمد توم، بورقة: تجربة المركز الإسـلامي الإفريقي، والأسـتاذة رقية حبش، بورقة بعنوان: عرض تجربة خلاوى قرآنية، والأسـتـاذ المغيرة محمد أحمد بورقة بعنوان: عرض تجربة منظمة المجذوب. ودار النقاش حول ضـرورة توحيد المناهـج بالمدارس والقرآنية،













وزيادة دعمها مادياً ومعنوياً، وتشجيع حفظة القرآن، وفتح المجال للمشاركة في بناء الحضارة الإنسانية.

محور علوم القرآن الكريم (معاني القرآن):

ناقش هذا المحور خمس ورقات تناولت: تفسير القرآن وترجمته، والألفاظ غير العربية في القرآن الكريم، والمستشرقون والقرآن الكريم. شارك فيه الأستاذ محمد الحسن بريمة إبراهيم بورقة بعنوان: العلم والمعرفة بين نموذجين، الظاهرة السببية حالة تفسيرية، والدكتور نوزاد صواش، بورقة بعنوان: التفسير الواقعي للقرآن الكريم، والدكتور كمال محمد جاه الله، بورقة بعنوان: قضية الألفاظ غير العربية في القرآن الكريم في ضوء علم اللغة الحديث، والدكتور آدم بمبا بورقة بعنوان: حركة تفسير القرآن الكريم وترجمته إلى لغات غرب إفريقيا، والأستاذ أسامة يس محمد إبراهيم، بورقة بعنوان: المستشرقون والقرآن الكريم.

وقد تركز النقاش في تلك الأوراق عن أن لغة القرآن هي جزء مكمل للقرآن، واللغة هي إعجاز القرآن، والاهتمام بها مهم، والتفقه في الدين يستوجب تعلم لغة القرآن. وذكر البروفيسور الأمين أبو منقة بأن علماء غرب إفريقيا يخشون انصراف الناس عن اللغة العربية بكثرة التراجم، والإسلام واللغة العربية وجهين لعملة واحدة.

محور: نظم تعليم القرآن الكريم (المدارس والخلاوى):

تناول هذا المحور بالدراسة خمس ورقات، منها: ورقة الدكتور عادل إبراهيم محمد رفاعي: أثر تدريس القراءات العشر إلكترونياً في تنمية بعض مهارات القراءات القرآنية (دراسة تجريبية)، والدكتور محمد علام أحمد: استخدام النشء المسلم للتقنيات الحديثة في تعلم القرآن الكريم، وورقة الدكتور عيسى زيدي: المدارس القرآنية، ودورها في بناء الثقافة الإسلامية في شرق إفريقيا (زنجبار نموذجاً)، وورقة الدكتور ثاني موسى إياغي: نظام تعليم القرآن الحديث، ودوره في إجادة القراءة، وفهم القرآن في نيجيريا، وورقة الدكتور محمد الناير علي الناير: الخلاوى ودورها في تعليم القرآن ببلاد السودان، وأثر ذلك في النهضة الإنسانية (خلاوى الغبش نموذجاً).

وقد أكد المناقشون الدور الفاعل للخلاوى في تعليم القرآن الكريم، وطالبوا بإعادة النظر في كتابة معاني القرآن وتفسيره، خاصة لغير العرب، وكذلك إعادة النظر في طرق تعليم القراءات؛ لتواكب النظم الحديثة في التعليم وتقنياته المتطورة. وكذلك إضافة مناهج جديدة تتعلق بالسلوك والتربية.





محور الرؤية التوحيدية في بناء العقل العلمي (الحوار الإسلامي):

تدارس المؤتمرون في هذا المحور خمس ورقات، قدمها كل من: البروفسير السيد محمد السيد عمر، بعنوان: الحوار مع غير المسلمين من منظور قرآني، والدكتور قاسم جاخاني، بعنوان: الأسس القرآنية للفكر التوحيدي لمدارس العقيدة وعلم الكلام، والدكتور أيمن محمد عبد القادر، بعنوان: الحوار الإعلامي في القرآن الكريم مع غير المسلم: (دراسة تأصيلية)، والدكتور عثمان علي حسن، بعنوان: خصائص الحوار، وأساليبه في القرآن الكريم، والدكتور علي هارون محمد، بعنوان: التدبر في القرآن، أهميته، أسبابه، فوائده، وموانعه. ولم تناقش هذه الأوراق؛ نسبةً لانتهاء الزمن المحدد للجلسة.

محور نظم تعليم القرآن الكريم (المدارس والقراءات):

تناول هذا المحور خمس ورقات، منها ورقة البروفسير يوسف فضل حسن: نشأة التعليم الإسلامي، وتطوره في سودان وادي النيل، وورقة البروفسير الطاهر محمد داوؤد: المدارس القرآنية في نيجيريا (نشأتها ونظامها ومستقبلها)، وورقة الدكتور محمد كياري: السياسات الحكومية تجاه تعليم القرآن، وأثر ذلك على الدعوة في شمال نيجيريا، وورقة الدكتور بمبا يوسف: دور تحفيظ القرآن الكريم في ساحل العاج (قراءة في نشأتها، وتطورها، ودورها الحضاري في المجتمع)، وورقة الأستاذ عثمان محمد عثمان: نظم تدريس القرآن الكريم، وعلومه في منطقة جنوب شرق آسيا: «دراسة وصفية تحليلية».

محور التربية (مبادئ ومفاهيم):

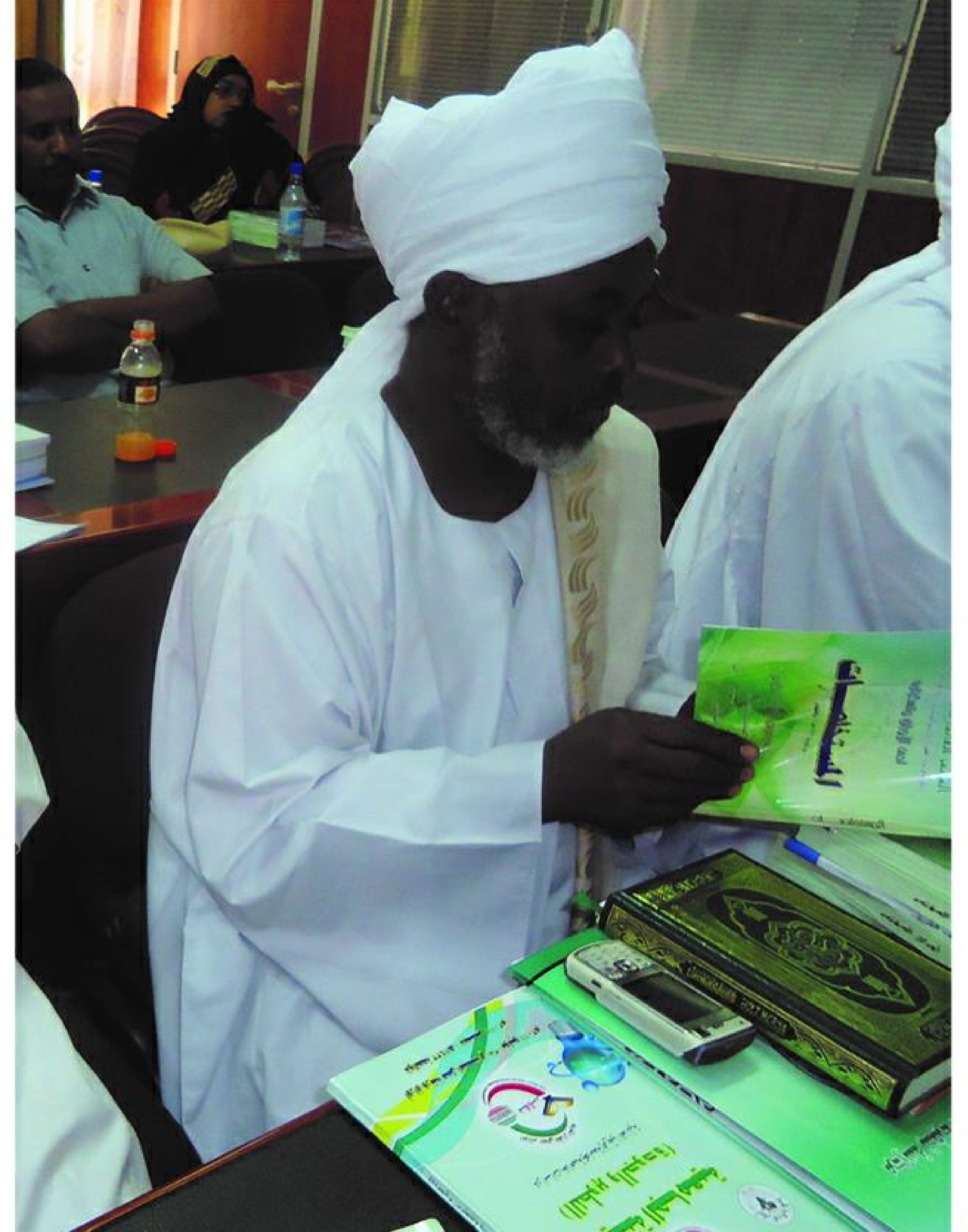
شارك في هذا المحور الدكتور عمر أحمد سعيد، بورقة عنوانها: فلسفة التربية في ضوء القرآن الكريم (الرؤية الشاملة للإنسان)، قدّم والدكتور محمد علم الدين معروف ورقة بعنوان: مضامين التربية البيئية في القرآن الكريم، وقدّم الدكتور محي الدين عبد الله حسن، ورقة بعنوان: مبادئ تربية الأطفال في القرآن الكريم، وقدمت الأستاذة أميمة علوب محمد السيد، ورقة بعنوان: خصوصية النبي (صلى الله عليه وسلم) في الخطاب القرآني للرسل.

محور التربية (أساليب وقيم):

قُدِّمتْ في هذا المحور عددٌ من الأوراق منها، ورقة د.أحمد الريح يوسف أحمد بعنوان: أساليب التربية في القرآن الكريم: دراسة خاصة بأسلوب الترغيب والترهيب، والحوار، ود. إدريس علي الطيب القيم التربوية في القرآن الكريم (تربية القلوب نموذجاً)، وورقة د. حسن علي الشايقي: أخلاق الصحابة في القرآن الكريم، وورقة أ. تهاني وداعة عثمان: القيم الاجتماعية التربوية في القرآن الكريم، وورقة د. حسنات عوض ساتي: الأخلاق في القرآن الكريم مرتكز لبناء الحضارة الإنسانية.

محور القرآت (تجارب):

قُدِّمت في هذا المحور عددٌ من الأوراق: منها ورقة د. عادل بن إبراهيم بن محمد رفاعي: المتعة في أقوال العلماء الواردة في أن (القراءة سُنَّه مُتبعَة) والأحكام المبنية على ذلك، من القرن الأول إلى العصر الحديث، وورقة د.الحسين النور يوسف الحسين: رواية الدوري وأثرها في قراءة أهل السودان، وورقة أ.هجو الإمام محمد: الحجة القوية فيما تفرد به حفص عن بقية القراء من طريق الشاطبية، وورقة د.عوض السيد موسى عوض: تجديد قراءة القرآن الكريم: رؤية حداثية، وورقة القوني إدريس أحمد عثمان: المقرئ الشيخ القوني حسن عمر، ودوره في نشر القراءات في وسط إفريقيا.







جلسات متنوعة

قدمت في هذه الجلسات أوراق كل من أ.د. سعيد خالد الحسن: القيم السياسية في القرآن الكريم، و أ.د. حسن سيد سليمان: أثر القرآن الكريم على الفكر السياسي الإسلامي (شيخ الإسلام ابن تيمية نموذجاً)، و أ.د. زكريا بشير إمام: تحرير الخلاف بين الغزالي وابن رشد، حول المفاهيم القرآنية في السببية والفاعلية الإلهية، ود.وائل أحمد خليل صالح الكردي: فروض منطقية لتكوين الرؤية الوحدوية للعلم، اعتماداً على مرجعية الوحي (القرآن الكريم).

الجودة الشاملة ونظم الاعتماد الأكاديمي في الجامعات في ضوء المعايير الدولية

د. عماد الدين شعبان علي حسن
أستاذ مساعد بقسم الصحة وعلوم الحركة - كلية التربية البدنية والرياضة بالرياض

الرؤية لمفهوم الجودة:

إن المفهوم التقليدي لجودة التعليم ارتبط بعمليات الفحص، والتحليل، والتركيز فقط على الاختبارات النهائية، دون مراجعة القدرات والمهارات الإدراكية، والحركية، والمنطقية، والسلوكية، لذلك تحول هذا المفهوم التقليدي للجودة فى التعليم إلى المفهوم الحديث؛ لتوكيد جودة التعليم، والذي يستند بالدرجة الأولى على ضرورة اختيار معدلات نمطية للأداء، وبناء منظومات لإدارة جودة التعليم، ومع صعوبات التطبيق ظهرت أهمية بالغة لتطبيق إدارة الجودة فى التعليم، والتي تحتاج مشاركة الجميع؛ لضمان البقاء والاستمرارية لمؤسسات التعليم، وهو أسلوب تحسين الأداء بكفاءة أفضل. لقد فرضت علينا المتغيرات الحديثة فى العالم المتقدم ضرورة الأخذ بمنهج يتجاوز حدود الواقع، ويستشرف المستقبل بما يحمل فى طياته من تهديدات وفرص متاحة، من هنا يأتي توجيه كيان المؤسسة التعليمية نحو ضمان الجودة والاعتماد.

إن مفهوم الجودة وفقا لما تم الاتفاق عليه فى مؤتمر اليونسكو للتعليم، والذي أقيم فى باريس فى أكتوبر ١٩٩٨م، ينص على أن الجودة فى التعليم العالي مفهوم متعدد الأبعاد، ينبغي أن يشمل جميع وظائف التعليم وأنشطته، مثل:

- المناهج الدراسية.
- البرامج التعليمية.
- البحوث العلمية.
- الطلاب.
- المباني والمرافق والأدوات.
- توفير الخدمات للمجتمع المحلي.
- التعليم الذاتي الداخلي.

تحديد معايير مقارنة للجودة معترف بها دوليا.

وتعتبر الجودة أحد أهم الوسائل والأساليب لتحسين نوعية التعليم، والارتقاء بمستوى أدائه في العصر الحالي الذي يطلق عليه بعض المفكرين أنه عصر الجودة، فلم تعد الجودة ترفا ترنو إليه المؤسسات التعليمية، أو بديلا تأخذ به، أو تتركه الأنظمة التعليمية، بل أصبح ضرورة ملحة تمليها حركة الحياة المعاصرة، وهي دليل على بقاء الروح، وروح البقاء لدى المؤسسة التعليمية.

مفاهيم الجودة والاعتماد:

يرتبط فكر الاعتماد (Accreditation) التعليم العالي ارتباطا وثيقا بمبادئ إدارة الجودة Quality Management) Principles)، التي تبدو متداخلة فى مضمونها ومخرجاتها. كما يرتبط أيضا فكر الاعتماد مع مفاهيم أخرى قد تبدو متوازية معه، كالاعتراف بالشهادات، أو تراخيص مزاولة المهنة (Licensing).

ولعل من المفيد تتبع منشأ الجودة كمفهوم، وهي أحد الفروع المهمة بعلوم الإدارة الحديثة، ويرجع تاريخ استحداثها إلى ما بعد الحرب العالمية الثانية، حيث طبقت اليابان أسس الجودة على الصناعة، فأحدثت طفرة هائلة، تلتها الولايات المتحدة فى الخمسينيات من القرن الماضى، ثم دخلت أسس الجودة على كل الأنشطة والمهن فى جميع أنحاء العالم ومنها التعليم، وتعددت وتداخلت مفاهيمها، مما يحدونا إلى محاولة تحديد تعريفاتها المتفق عليها:

-الجودة Quality

هي درجة استيفاء المتطلبات التي يتوقعها العميل (المستفيد من الخدمة)، أو تلك المتفق عليها معه.

-الجودة الشاملة Quality Assurance

هي مجموعة المبادئ، والسياسات، والهياكل التنظيمية المتميزة باستخدام كافة الموارد المادية والبشرية المتاحة، بغرض تحسين الأداء، والخدمات المقدمة، وتحقيق أعلى معيار للأداء، والتحقق من مدى تطابق الأداء والخدمات المقدمة مع المعايير المستهدفة.

-الحاجة إلى ضمان الجودة

نظراً لتعاظم أهمية ضمان الجودة في عالم اليوم، فقد بُذِلت جهودٌ كثيرة في هذه الصدد على المستويين الدولي والإقليمي، فعلى المستوى الدولي نظمت (اليونسكو) منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، مؤتمراً عالمياً حول التعليم العالي، عقد في باريس يوم التاسع من أكتوبر١٩٩٨ م، وتم فيه التركيز على ضمان الجودة، ولقد أكدت المادة الحادية عشرة من الإعلان الصادر عن هذا المؤتمر على أهمية التقييم النوعي، الذي يتناول كافة وظائف وأنشطة التعليم العالي، واعتبرت المادة المشار إليها الدراسة الذاتية والتقييم الخارجي في مجال التعليم العالي في العالم، على تأسيس هيئات وطنية مستقلة، ووضع معايير ومستويات دولية؛ لضمان الجودة، كما أكد الإعلان على أهمية مراعاة السياق المؤسسي والوطني والإقليمي عند وضع تلك المعايير والمستويات (National Quality Assurance and Accreditation، ٢٠٠٤).

أما على المستوى الإقليمي، فقد أشار المؤتمر العالمي إلى عدة أنشطة إقليمية، ففي بيروت – على سبيل المثال – نظمت اليونسكو المؤتمر الإقليمي العربي حول التعليم العالي، وهذا بدوره أكد على أهمية الجودة في التعليم العالي،ولقد حث هذا المؤتمر الدول العربية على إنشاء آلية؛ لتقييم نوعية التعليم العالي على كافة المستويات: التنظيمية، والمؤسسية، والبرامج والعاملين والمخرجات. وفي الشهر الأخير من العام ٢٠٠٣م أشرفت اليونسكو بالتعاون مع اتحاد الجامعات العربية، على مؤتمر في دمشق وقد أكد ضمن توصياته على ضرورة إنشاء آليات ضبط الجودة، ونشر ثقافة التقويم والاعتماد في الجامعات العربية (National Quality Assurance and Accreditation، ٢٠٠٤).

ولقد أصبح ضمان الجودة من الهموم العامة في منطقتنا هذه،ويرجع ذلك لعدة عوامل منها اتساع نطاق العولمة، وتعاظم أعداد الطلبة المسجلين في التعليم العالي، ومحدودية التمويل، وانتشار مؤسسات التعليم العالي الخاصة،والتعليم الإلكتروني، والالتزام الأدبي والمهني،والهموم المرتبطة بنوعية وجودة التعليم، ومع ذلك فإن لضمان الجودة طابع مختلف عما هو سائد في الدول المتقدمة، فهناك بعض العوامل التي تجعل منه عملية فريدة في هذا الجزء من العالم، ومن بين هذه العوامل: محدودية التنافس لاجتذاب الطلبة، وقلة عدد الجامعات بشكل يضر بالتنافس، وحقيقة أن بعض البرامج لا تطرح إلا في مؤسسة واحدة، وارتفاع تكلفة استقدام خبراء أجانب، ومدى توافر الخبراء وقت إجراء عملية التقييم، والظهور المفاجىء والكبير لمؤسسات التعليم العالي الخاصة.

ضمان الجودة من منظور الجامعات العربية:

يمكن تحديد الغرض من ضمان الجودة من منظور الجامعات العربية فيما يلي:

-ضمان الوضوح والشفافية للبرامج الأكاديمية.

-توفير معلومات واضحة ودقيقة للطلبة، وتحديد أهداف واضحة ودقيقة للبرامج الدراسية التي تقدمها الجامعة، والتحقق من توافر الشروط اللازمة لتحقيق هذه الأهداف بفاعلية، وأنها ستستمر في المحافظة على هذا المستوى.

-ضمان أن الأنشطة التربوية للبرامج المعتمدة تلبي متطلبات الاعتماد الأكاديمي، وتتفق مع المعايير العالمية في التعليم العالي، ومتطلبات المهن، وكذلك حاجات الجامعة، والطلبة، والدولة،والمجتمع.

-تعزيز سمعة البرامج المقيمة والمعتمدة لدى المجتمع، الذي يثق بعمليتي التقويم الخارجي والاعتماد الأكاديمي.

- توفير آلية بمساءلة جميع المعنيين بالإعداد، والتنفيذ، والإشراف على البرامج الأكاديمية.

-تعزيز ودعم ثقة الدولة والمجتمع بالبرامج التي تقدمها الجامعة.

-الارتقاء بنوعية الخدمات المهنية التي تقدمها الجامعة للمجتمع، حيث أن التقويم الخارجي والاعتماد يتطلبان تعديل في الممارسات، بما يلبي حاجة ومتطلبات التخصصات والمهن.

-ضمان الجودة في قطاع التعليم العالي:

نشاط ضمان الجودة في قطاع التعليم العالي يتم من خلال التقويم، والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي في العالم؛ وذلك لرصد جملة المفاهيم والإجراءات المتبعة في مؤسسات التعليم العالي على المستوى العالمي (Davis & Ringsted، ٢٠٠٦). وفي الدول العربية في الوقت الذي تحرص فيه كل الحرص على هويتها الثقافية، ومراعاة خصوصياتها الحضارية، لا نهدر أي فرصة تتيح لنا الاستفادة من تجارب الآخرين خصوصاً تلك التي ثبت نجاحها وريادتها، فنأخذ منها ما يتناسق مع قيمنا وثوابتنا، فلقد ظهرت حركة ضمان الجودة كرد فعل إيجابي لما أبداه الأكاديميون والمسئولون والمجتمع من قلق حول جودة التعليم العالي، وهو الذي نجم عن عوامل كثيرة منها التنافس الدولي، والاحتياجات المتغيرة للسوق، والتمويل. فالمجتمعات والحكومات أيضاً يهتمان بجودة التعليم العالي، ويسعيان لإيجاد أنظمة تحدد المسؤوليات تحديداً واضحاً، ومن هنا يمكن القول: بإن ضمان الجودة أمر ضروري؛ لتلبية الاحتياجات المرتبطة بالجودة، وتحديد المسؤولية في التعليم العالي.

كان مفهوم ضمان الجودة الشاملة قد نشأ وتطور في أمريكا الشمالية في وقت مبكر من القرن العشرين، آخذاً شكل الاعتماد الأكاديمي، وبدأ كنشاط اختياري غير حكومي، يهدف إلى الارتقاء بنوعية التعليم في المدارس والكليات والجامعات، وعلى الرغم من أن الاعتماد على هذا النحو يتم على أيدي منظمات غير حكومية ومستقلة، فإنه يتعين أن تعترف وزارة التربية في الولايات المتحدة الأمريكية بالمنظمات التي تمنح الاعتماد، ويلاحظ في هذا الصدد أن وزارة التربية في الولايات المتحدة لا تمنح الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي، أو البرامج الأكاديمية، وإن كانت تصرح لمنظمات الاعتماد بممارسة نشاطها من خلال اللجنة الاستشارية الوطنية الخاصة بضمان نزاهة عمليات المراجعة والتدقيق، وعلى أساس ما تقرره هذه اللجنة يقرر وزير التربية ما إذا كانت المنظمة التي تُمنح الاعتماد، سلطة يُعتد بها فيما يتعلق بنوعية وجودة التعليم أو التدريب. وتصنف منظمات الاعتماد في الولايات المتحدة إلى فئتين: الفئة العامة، والفئة الخاصة. وهناك ست هيئات إقليمية موزعة على أساس جغرافي، تمنح الاعتماد العام أو المؤسسي، وفيه يتم اعتماد المؤسسة كلها، أما هيئات الاعتماد التخصصي فهي على المستوى القومي، وتتخصص في مهن معينة، مثل: الطب، والهندسة، والتربية، وإدارة الأعمال. ويمتد نشاط بعض منظمات الاعتماد خارج الولايات المتحدة، وإن كان بعضها يقصر أنشطته الدولية على المعادلة، وليس الاعتماد، مثل: مجلس الاعتماد للهندسة والتقنية. وتقوم منظمة الاعتماد بتشكيل لجان وفرق زائرة من أعضاء من مختلف الجامعات بالولايات، وتقوم كل لجنة بتطبيق معايير التقويم والاعتماد، وهي معايير معروفة وتركز على الجودة (National Quality Assurance and Accreditation، ٢٠٠٤).

وتطلب منظمة الاعتماد من المؤسسة التي تتقدم للحصول على الاعتماد، القيام بدراسة ذاتية قبل قدوم فريق المُقيّمين، ولدى غالبية المؤسسات الأكاديمية الأمريكية مكاتب يطلقون عليها «مكتب التقييم»، وهذه تقوم بتنسيق جهود الاعتماد في المؤسسة، ويتمحور عمل جهات الاعتماد من التأكد من أن الجامعة أو الكلية التي تطلب الاعتماد قادرة على تحقيق الشروط العامة التالية:

-توافر رسالة مؤسسة يليق بمستواها كمؤسسة تعليم عالي، وأن تكون لديها

أهداف تعليمية تتفق مع رسالتها.

-امتلاك المصادر والموارد المناسبة لتحقيق الرسالة والأهداف التعليمية.

-توافر نظام توثيق أعمال الطلبة المتصلة بالأهداف التعليمية، بما يبين أن المؤسسة تحقق أهدافها.

-بيان مقدرتها على أنها ستستمر في تحقيق رسالتها وأهدافها.

أما في المملكة المتحدة فإن حركة الاعتماد أحدث كثيراً، حيث أسندت هذه المسؤولية في عام ١٩٩٢م، إلى مجالس تمويل التعليم العالي في إنجلترا وويلز (Funding Councils For England and Wales Higher Education))، وتقوم هذه المجالس بتقييم نوعية التعليم في مؤسسات التعليم العالي التي تمولها، وفي عام ١٩٩٥م أعيد النظر في الطريقة المتبعة في التقييم، بحيث تحقق ثلاثة أغراض، الأول: تشجيع التحسين والتطوير، والثاني: توفير معلومات فاعلة للجمهور حول نوعية التعليم العالي بناء على الأهداف والأغراض، كما تحددها كل مؤسسة، والثالث: هو ضمان الحصول على مردود ذي قيمة للمال العام الذي يستثمر في التعليم العالي، وفي عام ١٩٩٧م انتقلت هذه المسؤولية إلى وكالة ضمان جودة التعليم العالي (Quality Assurance Agency) وهي هيئة تهدف إلى غرس وتعزيز ثقة الجمهور في جودة مؤسسات للتعليم العالي، وتبدأ العملية من داخل كل مؤسسة، حيث تقوم بعمل تقييم ذاتي يتبعه عملية تقييم أولى للتقييم الذاتي، ثم زيارة ميدانية للمؤسسة، ثم إعداد التقرير النهائي، ولدى كل مؤسسة مكتب يسمى مكتب ضمان الجودة، وهذا يقوم بتنسيق جهود التقييم بها (UK National Accreditation، ٢٠٠٤).

ولقد انتشر مفهوم ضمان الجودة في الدول النامية مؤخراً، وإن كان تطبيقه فيها يتأثر بما ساد من اتجاهات في الدولة المتقدمة، إلا أن الاعتماد يواجه صعوبات كثيرة في الدول النامية، فقد أشار سيزاس (١٩٩٧ م CizaS)، إلى بعضها على النحو التالي:

أولاً: تطرح بعض البرامج بواسطة مؤسسة واحدة فحسب.

ثانياً: قد لا يتوافر خبراء أجانب وقت إجراء عملية التقييم.

ثالثاً: قد لا تتوافر الموارد المالية اللازمة لدعوة خبراء أجانب.

رابعاً: قد تشكل اللغة الوطنية صعوبة بالنسبة لعملية التقييم.

خامساً: لا توفر الدراسات الذاتية قدراً كافياً من المعلومات.

سادساً: قد لا يتوافر مقيمون خارجيون محايدون.

سابعاً: المشكلات الخاصة بالطبيعة الدعائية للتقارير وهشاشتها.

العلامات المرجعية (Benchmarking)

هي وسيلة نظامية لقياس ومقارنة أداء أي مؤسسة تعليمية، استناداً إلى منظومة من المعايير القياسية المعتمدة أو المتفق عليها؛ وذلك بهدف تحديد مدى جودة المؤسسة، ومخرجاتها، وخطط التطوير اللازمة لتحقيق أهدافها (National Quality Assurance and Accreditation، ٢٠٠٤).

الاعتماد (Accreditation)

هو نشاط مؤسسي علمي، موجه نحو النهوض والارتقاء بمستوى مؤسسات التعليم، والبرامج الدراسية. وهو أداة فعالة ومؤثرة لضمان جودة العملية التعليمية، ومخرجاتها، واستمرارية تطويرها (National Quality Assurance and Accreditation، ٢٠٠٤).

المعيار في الاعتماد (Accreditation Standard)

هو بيان بالمستوى المتوقع الذي وضعته هيئة مسئولة، أو معترف بها، بشأن درجة أو هدف معين يراد الوصول إليه، ويحقق قدراً منشوداً من الجودة « Quality » ، أو التميز «Excellence «(National Quality Assurance and Accreditation، ٢٠٠٤).

الاعتماد في التعليم in Education Accreditation

أشار ديفيد، وهارولد، وديفيز، و رينجستد (David & Harold، ٢٠٠٠; Davis & Ringsted، ٢٠٠٦) إلى الاعتماد في التعليم بأنه:

- الاعتراف بأن برنامج تعليمي معين (Program)، أو مؤسسة تعليمية (Institution)، يصل إلى مستوى معياري محدد (Certain Standard).

- حافز على الارتقاء بالعملية التعليمية.

-الاعتماد لا يهدف إلى تصنيف، أو ترتيب Ranking) المؤسسات التعليمية.

-الاعتماد تأكيد، وتشجيع المؤسسة التعليمية على اكتساب شخصية، وهوية مميزة، بناءً على منظومة معايير أساسية «BasiC StandardS» ، تضمن قدراً متفقاً عليه من الجودة، وليس طمسا للهوية الخاصة بها.

-الاعتماد لا يهتم فقط بالمنتج النهائي للعملية التعليمية، ولكن يهتم بنفس القدر بكل جوانب ومقومات المؤسسة التعليمية.

أنواع الاعتماد:

الاعتماد المؤسسي: «Institutional Accreditation» وهو الذي يركز على تقييم الأداء بالمؤسسة التعليمية بصورة شاملة.

الاعتماد التخصصي:Subject Accreditation»» وهو الذي يركز على الاهتمام بالبرامج الأكاديمية التخصصية التي تطرحها المؤسسة بشكل منفرد (Cizas، ١٩٩٧b).

مفهوم ضبط النوعية Quality Control

هي مجموعة من الإجراءات التي تقيس مدى مطابقة منتج المجموعة من المعايير المحددة مسبقاً. وقد تؤدي عند الضرورة إلى تعديل في عمليات الإنتاج، ليصبح المنتج أكثر اتفاقاً مع المواصفات المرسومة (David & Harold، ٢٠٠٠).

مفهوم ضمان النوعية Quality assurance

ضمان النوعية هو عملية إيجاد آليات وإجراءات تطبق في الوقت الصحيح والمناسب؛ للتأكد من أن النوعية المرغوبة ستتحقق، بغض النظر عن كيفية تحديد معايير هذه النوعية (David & Harold، ٢٠٠٠).

المعايير الواجب إتباعها، لتقييم جودة العملية التعليمية

تعمل الاتجاهات الحديثة في قياس، وإدارة الجودة، على تفادي ضيق النظرة، والعمل على قياس مخرجات التعليم الجامعي، المتمثلة في توافر خصائص اتجاهية، ومعرفية، ومهارية، وسلوكية ليس في الخريجين فحسب، بل يمتد قياس جودة الخدمة إلى جودة عناصر تقديم الخدمة التعليمية على مستوى المؤسسات التعليمية، ولقد قامت وزارة التعليم العالي البريطانية في عام ١٩٩٢م بتشكيل لجنة دائمة؛ لتقييم جودة تلك العناصر على مستوى الدرجة الجامعية الأولى في الجامعات البريطانية (David & Harold، ٢٠٠٠; Davis & Ringsted، ٢٠٠٦)، كما أُنشِئ في عام ١٩٩٥م مجلس أعلى لتقييم جودة الدراسة في مرحلة الدراسات العليا في الجامعات الأمريكية (National Quality Assurance and Accreditation، ٢٠٠٤). ولقد

اتفقت اللجنتان على المعايير الواجب إتباعها لتقييم جودة الخدمة، وجاءت هذه العناصر، ومعايير تقييمها كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول معايير تقييم جودة الخدمة التعليمية في المؤسسة التعليمية

وانطلاقاً من القائمة التي أوردها معهد إدارة الجودة الشاملة الفيدرالي، ومن آراء العديد من الباحثين حول ماهية، وعدد وترتيب هذه المتطلبات، يمكن القول: إن متطلبات إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي:

– دعم الإدارة العليا: إن دعم تطبيق إدارة الجودة الشاملة يحتاج إلى دعم ومؤازرة من الإدارة العليا؛ لتحقيق الأهداف المرجوة.

– التمهيد قبل التطبيق: زرع التوعية والقناعة لدى جميع العاملين في مؤسسات التعليم العالي؛ لتعزيز الثقة بإدارة الجودة الشاملة، مما يسهل عملية تطبيقها، والالتزام بها من قبل العاملين بمؤسسات التعليم العالي.

– توحيد العمليات: إن توحيد العمليات يرفع من مستوى جودة الأداء، ويجعله يتم بطريقة أسهل، ويعمل على تقليل التكاليف من خلال جعل العمل يتم بأسلوب واحد، مما يرفع من درجة المهارة عموماً داخل مؤسسات التعليم العالي.

– شمولية واستمرارية المتابعة: من خلال لجنة تنفيذ، وضبط النوعية، وأقسام مؤسسات التعليم العالي المختلفة لمتابعة، وجمع المعلومات من أجل التقييم؛ لتتم معالجة الانحرافات عن معايير التطوير.

– سياسة إشراك العاملين: إشراك جميع العاملين في جميع مجالات العمل، وخاصةً في اتخاذ القرارات، وحل المشكلات، وعمليات التحسين.

– تغيير اتجاهات جميع العاملين بما يتلاءم مع تطبيق إدارة الجودة الشاملة؛ للوصول إلى ترابط وتكامل عال بين جميع العاملين بروح الفريق.

– المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية: المحافظة على قضايا البيئة والمجتمع من خلال تقديم خدمات لا تضر بالبيئة وبالصحة العامة.

العنصر	نواحي الجودة
١- المنهج العلمي	- درجة تغطية المواضيع الأساسية. - التناسب مع قدرة استيعاب الطالب في هذه المرحلة. - الارتباط بالواقع العملي. - الإلمام بالمعارف الأساسية. - إعداد الطالب لعصر العولمة، من خلال تعلم لغة أجنبية.
٢- المرجع العلمي	- درجة المستوى العلمي والموثوقية. - شكل وأسلوب إخراج المرجع العلمي. - وقت توافر المرجع العلمي. - سعر المرجع العلمي. - امتداد الاستفادة من المرجع العلمي. - أصالة المادة العلمية. - نوع الاتجاهات التي ينميها المرجع العلمي.
٣- أعضاء هيئة التدريس	- المستوى العلمي، والخلفية المعرفية. - إدراك احتياجات الطلاب. - الانتظام في العملية التعليمية. - الالتزام بالمنهج العلمي. - تقبل التغذية الراجعة. - العمل على تنمية المهارات الفكرية التنافسية. - تنمية الحس الوطني، والوازع الأخلاقي. - الهدف من أسلوب التدريس المستخدم. - تنمية الاتجاه التحليلي. - تنمية النظرة المتعمقة. - درجة التفاعل الشخصي. - الوعي بدور القدرة العلمية والخلقية.
٤- أسلوب التقييم	- درجة الموضوعية والاتساق. - درجة الموثوقية والشمول. - عدم التركيز على التلقين. - التركيز على القدرة التحليلية. - التركيز على التفكير الانتقادي.
٥- النظام الإداري	- توافر المعلومات اللازمة لتشغيل وإدارة النظام. - التوجه نحو سوق العمل. - المناخ الجيد لممارسة الأنشطة الرياضية والفنية. - كفاءة وفعالية النظام الإداري. - تلقي الشكاوى، والتعامل معها.
٦- التسهيلات المادية	- تناسبها مع طبيعة العملية التعليمية. - تنمية، وإشباع الناحية الجمالية.

الفوائد المرجوة من تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي

لا يمكن للجودة أن تتحقق في التعليم، إلا من خلال تأسيس المنهج الفكري السليم الذي تسير عليه هذه العملية التعليمية، والتي تضمن إضافة للعلوم والمعارف التي يتلقاها الطالب، منظومة القيم الخلقية، ونظم العلاقات الإنسانية، ووسائل الاتصال المتطورة، وغيرها من الضروريات التي تجعل من حياة الطالب في المؤسسة التعليمية متعة، فضلا عن المادة العلمية التي يتلقاها تحت مفهوم إدارة الجودة الشاملة.

– رؤيةٌ، ورسالةٌ، وأهدافٌ، عامةٌ، واضحةٌ ومحددةٌ للمؤسسة التعليمية.

– رسالة وأهداف جميع الوحدات بالمؤسسة واضحة ومحددة.

– خطة إستراتيجية للمؤسسات التعليمية، وخطط سنوية للوحدات، متوافرة ومبينة على أسس علمية.

- هيكلة واضحة، ومحددة، وشاملة، ومتكاملة، وعلمية، ومستقرة، للمؤسسة التعليمية.
- وصف وظيفي لكل دائرة، ولكل موظف متوافرة ومحددة.
- معايير جودة محددة لجميع مجالات العمل في الجامعات خدمية، إنتاجية، أكاديمية، إدارية، مالية.
- إجراءات عملية واضحة ومحددة، من أجل تحقيق معايير الجودة.
- توافر نوعية وتدريب شامل وملائم؛ لتطبيق إدارة الجودة في المؤسسات التعليمية.
- أدوار واضحة ومحددة في النظام الإداري للمؤسسات التعليمية.
- ارتفاع ملحوظ لدافعية، وانتماء، والتزام، ومشاركة العاملين.
- مستوى أداء مرتفع لجميع الإداريين، والمشرفين، والعاملين في المؤسسات التعليمية.
- توافر جو من التفاهم والتعاون، والعلاقات الإنسانية السليمة بين جميع العاملين في المؤسسات التعليمية.
- ترابط وتكامل عالٍ بين الإداريين، والمشرفين، والعاملين في الجامعات، والعمل بروح الفريق.
- احترام وتقدير الجامعات، محلياً وعالمياً.
- حل المشكلات متواصل ومستمر، والعاملون يمتلكون المهارات اللازمة لحل المشكلات بطريقة علمية سليمة.
- رسالة المؤسسة التعليمية وأهدافها العامة تتحقق بشكل جيد.
- نوعية جودة عالية للخدمة والمنتجات، بنفقات أقل.
- الاستخدام الأمثل للاتصال والتواصل.

المعوقات العامة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة فى الجامعات:

- عدم ملاءمة الثقافة التنظيمية السائدة فى المؤسسات التعليمية، والثقافة التنظيمية، التي تتفق ومتطلبات تطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة، وذلك على مستوى الأبعاد الثقافية التنظيمية (القيادة- الهياكل والنظم-التحسين المستمر- الابتكار).
- عدم ملاءمة الأوضاع الأكاديمية، والإدارية، والمالية السائدة بالجامعات لمتطلبات تطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة، وذلك على مستوى (فلسفة التعليم الحالية، وأهدافه، وهياكل، وأنماط التعليم الجامعي، وأداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وأدوات العملية التعليمية، ونظام الدراسات العليا والبحث العلمي، والإمكانات المادية، وتمويل التعليم الجامعي).
- عدم مشاركة جميع العاملين في تطبيق إدارة الجودة الشاملة.
- عدم ملاءمة جودة الخدمة التعليمية المقدمة للطلاب، ومستوى جودة الخدمة التى تتفق مع رغباتهم وتوقعاتهم، وذلك فيما يختص (بالكتاب الجامعي، وأداء هيئة التدريس، وأساليب التقييم المتبعة، وكفاءة وفعالية نظام تقديم الخدمة، ورعاية الطلاب).
- عدم الربط بين الكليات بالجامعة، وقطاعات سوق العمل من حيث (مدى تطور المناهج طبقاً لمتطلبات سوق العمل).
- تبني طرق وأساليب لإدارة الجودة الشاملة، لا تتوافق مع خصوصية المؤسسة.

مقاومة التغيير، سواء من العاملين، أو من الإدارات وخاصة الاتجاهات عند الإدارات الوسطى.

- توقع نتائج فورية وليست على المدى البعيد.

التوصيات

بعد إجراء التحليل العلمي للمعلومات المتعلقة بالجودة الشاملة، ونظم الاعتماد الأكاديمي، وبعد التعرف على المعوقات العامة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة فى الجامعات، والتعرف على المعايير الدولية، والاتجاهات الحديثة في المؤسسات الأكاديمية، يمكن وضع تصور واضح لعدد من التوصيات؛ للارتقاء بكفاءة، ونظام التعليم العالي، وذلك على النحو التالي:

- إنشاء هيئة مستقلة للاعتماد الأكاديمي، تتولى تقويم، وضبط الجودة، والنوعية في المؤسسات التعليمية، بما يتماشى مع المعايير الدولية.
- وضع توصيف وظيفي وفق النظام الإداري للمسئولين عن المؤسسات التعليمية.
- وضع معايير جودة محددة لجميع مجالات العمل في المؤسسات التعليمية: خدمية، إنتاجية، إدارية، مالية.
- تدريب العاملين بالمؤسسات التعليمية لتطبيق؛ إدارة الجودة بها.
- إجراء التقويم المستمر لجميع أعضاء هيئة التدريس، والإداريين، والمشرفين، والعاملين في المؤسسات التعليمية.
- حل المشكلات بشكل متواصل ومستمر وبطريقة علمية سليمة.
- الاهتمام بنوعية الجودة العالية للخدمات التي تقدمها المؤسسات التعليمية للفرد والمجتمع، وفقاً لمعايير الجودة الشاملة.
- ضمان أن الأنشطة العلمية، والبرامج الدراسية المعتمدة تلبي متطلبات الاعتماد الأكاديمي، وتتفق مع المعايير العالمية في التعليم العالي، ومتطلبات التخصص في مجالات التعليم المختلفة، وكذلك حاجات الجامعة، والطلبة، والدولة، والمجتمع.
- العمل على تفعيل فكرة إنشاء وحدة الجودة الشاملة، وتطوير الأداء بكليات الجامعة فى ضوء المعايير الدولية.

تهنئة

تهنيء مجلة الجودة الأستاذة سوسن سليمان محمد نعيم بمناسبة حصولها على درجة الماجستير في معهد دراسات الكوارث واللاجئين - جامعة أفريقيا العالمية - مع تمنياتنا لها بدوام التقدم والتوفيق.



هل ما زال تعلم القرن التاسع عشر يناسب القرن الواحد والعشرين؟

بقلم: الأستاذ طارق فاروق عبدالله



الثقافية

الثقافية

الثقافية

الثقافية



لقد كانت الغاية التعليمية في القرن التاسع عشر – وهو ما يزال يؤثر على الكثيرين حتى يومنا هذا – هي تدريب المتلقي على أنماط سلوكية خارجية شديدة التحديد؛ بهدف إنتاج خرّج محدد معياري، وقابل للتوقع. كانت المهمة أمام التعليم هي تقريب السلوك من روتين التفكير والإنتاج، وهو ما استدعى مسح شخصية المتعلم ومحاولة خلق شخصية جديدة له. إن المشكلة الأساسية التي تواجه هذا الأسلوب التعليمي، الذي يحاول تحضير الناس لحياة بسيطة وخالية من المفاجآت، هي أن هذه الحياة لم تعد موجودة في يومنا هذا، وقد استغرقنا الكثير من الوقت لفهم ذلك.

أما تعلم القرن الحادي والعشرون: فإن الغرض من التعليم والتدريب فيه هو تحضير الناس لعالم متغير باستمرار، عالم يحتاج فيه الجميع لإطلاق طاقاتهم الكاملة العقلية والروحية، والتصرف انطلاقاً من إبداع عقلي، وليس انطلاقاً من روتين خالٍ من التفكير. لم نعد اليوم بحاجة إلى تحويل المتدربين إلى نسخ كربونية كما كنا في القرن التاسع عشر، بل نحن بحاجة إلى إنتاج "نسخ أصلية" قادرة على ممارسة الطاقة الكاملة لإمكاناتها وقدراتها الواعدة. نحن بحاجة إلى إطلاق العبقرية الخاصة لدى كل موظف، بدلاً من قمعها، ومحاولة مسحها تحت شعار المعيارية، أو ثقافة المؤسسة.

التعلّم السريع هو:

(التعلم بكامل العقل، التعلم بكامل الجسد): تشير أحدث الدراسات إلى أن الإنسان يتعلم بكامل جسده وبكامل عقله، بشكل لفظي أو غير لفظي، عقلانياً وعاطفياً وجسدياً وفطرياً، في آن معاً! يمكن لهذا المبدأ أن يفسر لنا لماذا يمكننا أن نتعلم كماً كبيراً من المعلومات دفعةً واحدة عن طريق الانغماس في الموضوع؟ ولماذا نواجه صعوبة في تعلم نفس الكم عندما نجزئه إلى أقسام أصغر على فترات متلاحقة غير مترابطة؟ يفسر لنا هذا المبدأ أيضاً لماذا يمكن لنا أن نتعلم اللغة الفرنسية مثلاً في ثلاثة أشهر عندما نعيش مع عائلة فرنسية؟ ولا يمكننا فعل ذلك خلال سنوات ثلاث من الدراسة الثانوية. يمكن لك من هنا أن تفهم سبب تركيز التعلّم السريع على الإطار الشامل لعملية التعلم، وليس على المحتوى فقط.

يضع التعلّم السريع المتدربين في بيئة ملائمة مادياً وعاطفياً واجتماعياً، بحيث يعطيهم إحساساً بالاندماج في بيئة أقرب ما تكون للعالم الحقيقي.

قام "دون شستر" من جامعة ولاية أيوا، وكل من "راي بوردون، وتشارلز غريتن" خلال السبعينات بتطبيق هذه الأفكار على التعليم المدرسي والجامعي، وكانت النتائج إيجابية. بناء على ذلك، قام هؤلاء ومجموعة أخرى من العاملين في مجال التعليم بتأسيس ما سمي بجمعية التدريس والتعلم المتسارع (SALT)، والتي بدأت بعقد مؤتمرات سنوية في الولايات المتحدة جذبت إليها أساتذة جامعات ومدرسي مدارس ثانوية، ومختلف محترفي التدريس من جميع أنحاء العالم. بلغ عمر هذه الجمعية الآن أكثر من خمس وعشرين سنة، وقد أعادت تسمية نفسها لتصبح: التحالف الدولي للتعلم (IAL)، ولا تزال تقوم بعقد المؤتمرات في الولايات المتحدة والتي يشارك فيها محترفون من جميع أنحاء العالم. وهنالك جمعية مشابهة لها في بريطانيا تطلق على نفسها اسم جمعية التعلم المؤثّر الفعال (S.E.A.L)، وفي ألمانيا شكّل بعض ممارسي "التعلم السريع" ما أُطلق عليه اسم الجمعية الألمانية للتعلم التجريبي (D.S.G.L). وفي العالم العربي تم تأسيس مركز دبي للتعلّم السريع (DALC).

نحن اليوم بحاجة لاستخدام كامل العقل، وكامل الذات (عقل وجسد ومشاعر) في التعلم، إن هذا هو الحل الوحيد للوصول إلى تعليم أسرع، وأكثر متعة وفاعلية. فنحن حتماً بحاجة للحفاظ على دماغ الزواحف، نحن بحاجة إلى غرائز البقاء والوظائف التلقائية، بعض "الطاعة" وإتباع القواعد هو حتماً شيء إيجابي، ولكنه جزء صغير مما نحتاجه للتعلم.

روح التعلّم السريع:

إن التعلّم السريع هو فلسفة متكاملة عن الحياة والتعلم. وبصفته هذه، فهو يشكّل نظرة جديدة للأمور، تهتم بالتخلص من المكننة، وإعادة الإنسانية إلى عملية التعلم. إنها تعمل على إعادة المتعلم، وليس المدرِّب أو المدرِّس، وليس المواد المساعدة، وليس العروض التوضيحية، إلى مركز العملية التعليمية.

التعلم السريع: لماذا؟

أنا اكره المدرسة..

هذه الحصص مملة جدا...

سأتغيب اليوم عن المحاضرة...

لا داعي لحضور تلك المحاضرة...سأنقلها فيما بعد..

هل تبدو هذه الجمل مألوفة لديك؟

هل حدث أن فكرت أو تفوهت بمثل هذه العبارات من قبل؟

اذكر تماما صيحة الفرحة التي كانت تملأ الدنيا عندما يرن جرس فسحة الإفطار في المدرسة، وكأنما قد فك قيد كان يلفنا فننطلق فرحين...لا لنفطر...بل لنلعب مع الأصدقاء...ثم لا تلبث أن تمر هذه اللحظات الجميلة بسرعة، ونشعر بالتذمر عندما يعلن جرس المدرسة أن الفسحة قد انتهت... وننتظر بفارغ الصبر جرس نهاية الدوام؛ لنجري باندفاع إلى خارج المدرسة.

ما السر وراء ذلك الإحساس؟!

إنها طريقة التعلم التقليدية التي تلقيناها، طريقة المحاضرات المملة. يدخل الأستاذ إلى الفصل؛ ليتحدث ويتحدث ويتحدث، ونحن مكتوفي الأيدي...حتى يصير الأمر مملا.. ولا يلبث أن يشرد ذهنك إلى خارج الفصل بالرغم من إنك ما زلت بداخله !!. لماذا إذن نستمر في هذه الطريقة العقيمة للتعليم!!!؟ لماذا لا نستمتع بعملية التعلم؟!!...

إن التعليم التقليدي يقضي على روح المبادرة، كما أنه يعوّد الطالب الطاعة العمياء، والسلبية والتردد في إبداء الرأي، والتلكؤ في المناقشة، إنه أحد أهم الأسباب لما نعانيه الآن من عدم القدرة على الاستماع للرأي الآخر. كما أنه حد أهم الوسائل التي علمتنا أن نستبد برأينا،

ونطـرح آراء الآخريـن أرضـا ونهملهـا، أو نقمعهـا إذا اسـتطعنا إلى ذلـك سـبيلا. تقنية التعلم السـريع تقدم لنا بديلا مميزا لطرق التعلم التقليدية، إنها توفر طرق أسرع لتبـادل المعلومـات، ولتحقيق أسـاليب أكثر كفـاءة في التعلـم والتدرب على حد سـواء.

كيف يتم ذلك؟

للتعرف على إجابة هذا السـؤال، سـنحاول في هذا المقال عقد مقارنة سريعة بين التعلم التقليدي، والتعلم السريع.

١. دائرة التعلم:

يعتقـد بايبـي (١٩٩٧م Bybee) أن دائرة التعلـم مبنيـة على خمس خطوات متصلـة بشكل دائري. هذه الخطوات الخمس هي:

الدمج: Engagement

الاستكشـاف: Exploration

التفسير: Explanation

الإتقان: Elaboration

التقييم: Evaluation

تخيـل أنك دخلت إلى مكان مظلم فلمسـت شـيئا سـاخنا بينمـا كنـت تتلمـس أزرار المصباح. إن أول ما سيحدث هو اندماجك مع الحدث، حينها ستسأل نفسك: ما الذي حدث لي بالضبط؟!! (مرحلة الدمج)، ثم سـتبدأ بتفحص المكان ودراسـته (مرحلة الاستكشـاف)، ولن ترتـاح إلا بعد أن تجد التفسير المناسب (مرحلة التفسير)، والذي سيشـكل لك خبرة سابقة تستفيد منها متى دخلت في موقف مشابه مرة أخرى (مرحلة الإتقـان). وفي كل مـرة كنت تقـوم بعملية تحليل وتقييم سـريعة، تتيح لك التحول من مرحلـة إلى أخرى وفقا لما يطلق عليه دائرة التعلم: انظر الشكل التالي.

دائرة التعلم

إحدى إشكاليات التعلم التقليدي إنها تعتمد بشـكل كبير علي المعلم. فالمعلم هو المسئول الأول أو –فلنقـل– الأوحـد عـن إدماج الطالـب –ولو قهرا– في العملية التعليمية. فلذلـك كثيرا ما نجـد المعلم –خاصـة في الفصـول الابتدائية– يصـرخ بأعلى صوته وقـد يسـتخدم نوعا مـن العنف البـدني أو اللفظي..وكل ذلـك في محاولة منه لتحقيق الدمـج بين الطالب وبين ما يقدم من مادة، وهـو إذ يفعـل ذلك قليلا مـا ينجح في خلق رغبة حقيقية لدى الطالب في التعلم. كذلك فـإن المعلم هو المسـئول الأوحـد عن تقديم الأدلة، وفحص المادة، وتقديم التفسـيرات المناسبة، وتحقيق عملية الإتقان. هذا يعني أن الطالب سـيكون بعيدا معظم الوقت عن دائـرة التعلم. أما في تقنية التعلم السـريع فمـا على المعلم إلا الإشـراف علـى العملية التعليميـة، بينمـا تقع مسـئولية التعلم على الطالـب نفسـه. يعنـي هـذا أن عليـه أن يتحرك ويشـارك ويناقش المعلم وزملاءه، وعليـه أن يفحص المادة ويفسـرها، ويحقق درجة الإتقان بنفسـه. وهو حين يفعل ذلك ينغمسـ في العملية التعليمية، ودائرة التعلم بكلياته، مما يتيح له الاسـتفادة القصـوى من التعلم.

إن الفرق بين استفادة الطالب من المعلومات المقدمة بالطريقة التقليدية مقارنة بالتعلم السـريع، هـو كالفرق بين أن أشـرح لك في محاضـرة كيف تخيط جرحا نازفا (التعلم التقليـدي)، وبـين أن أدخلـك إلى غرفـة العمليـات لأدربك خطوة بخطوة على كيفية خياطـة الجرح النازف. أيهمـا تعتقد ابقى في الذاكـرة؟ وأفضـل في تعلم المهـارة؟ إن الإجابة عن هذا السـؤال البسـيط يلخص لك كفاءة التعلم السريع، وتميزه عن التعلم التقليدي.

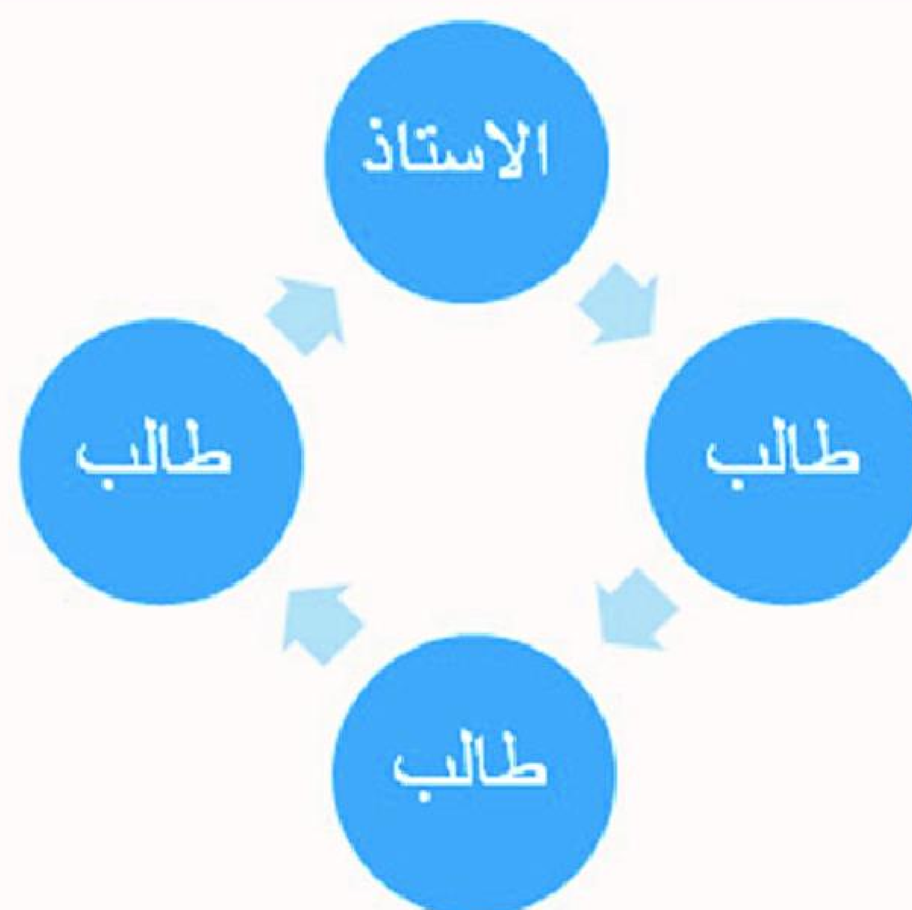
٢- العلاقـة بـين الطالـب والمعلـم: كمـا في الشـكل التـالي فـان التعلـم السريع يتيح ٣ مستويات علائقية:

بين المعلم والطالب

بين الطالب والطالب

بين الطالب والمعلم

العلاقة بين الطالب والمعلم في التعلم السريع



أمـا في التعلم التقليـدي، فالعلاقة هرمية وفوقيـة بحتـه، كمـا إنها ذات اتجـاه واحد يصـل بين المعلـم والطالب، كما في الشكل التالي:

العلاقـة بـين الطالـب والمعلـم في التعلـم التقليدي

٣. مـن المسئول عن التعلم: العقل أم الجسد؟ أم العقل والجسد معاً؟

في التعلـم التقليـدي إن المبـدأ المتحكـم في العمليـة التعليميـة هـو العقل، هو المسـئول الأوحـد عن تلقـي المعلومة، لـذا يجب على الجسـد أن يبقـي هادئـا وسـاكنا طـوال الوقـت؛ حتى يسـتوعب الدمـاغ المعلومات. أما في التعلم السـريع فإن تحريك الجسد، وإشـغاله في العملية التعليميـة يسـاهم في تفعيل التعلم، وجعله أكثر كفاءة.

في الموقـع أدنـاه سـيجد القـارئ الكـريم الكثير مـن المعلومات التي توضـح الأبحاث العلميـة التـي تؤكـد العلاقـة بـين الحركة والتعلـم. http://www.pesoftware.com/Resources/moveLearn.html#learn علـى سـبيل المثـال، قدمـت أبحـاث (Henrietta Leiner and Alan Leiner) (علمـاء الأعصـاب مـن جامعة سـتانفورد) أول دليـل على وجود صلـة بين العقل والجسم. ففي الماضي، كان يعتقد أن مسئولية المخيخ هي فقط ايصال الإشارات إلى المخ. لكن علـى الرغم من أن المخيخ لا يمثل إلا عُشـر الدماغ من حيث الحجم، إلا إنهـا تحتوي علـى أكثر من نصـف الخلايا العصـبية لمجمل الدمـاغ. إن مهمـة هـذا الجـزء مـن الدمـاغ ليس فقـط التنسـيق والتـوازن والحركة كما هو معـروف، وليس فقـط أخـذ المعلومـات إلى المـخ، بل أيضـا إرجاعها مرة أخرى إلى القشـرة الحركية. وقـد دعمـت بحـوث عـالم الأعصـاب (Robert Dow) مـن بورتلَاند أوريغون، اتجـاه العلاقة بين الدمـاغ والحركة بعد أن أجـرى بحوثا علـى أحد مرضـاه، الذي كان يعـاني من خلل في وظائف المخيخ، مما أدى إلى إصـابته بضـعف في وظيفـة الإدراك. وكانـت هـذه البحـوث أول لبنـة في تأطير العلاقة العلمية بين الدماغ والحركة.

وفي تطور لاحق، أثبتت أبحاث عالمة الأعصاب (Carla Hannaford) التفاعلات الداخلية بداخل الدماغ، والتي تساعد على الحفاظ على التوازن لدينا، وعلى تحويل التفكير إلى أفعال وأنشطة، وعلى تنسيق تحركات الجسد . كذلك أكد هذا الارتباط بين الحركة والتعلم، البحث الذي ترأسه (Peter Strick) في المركز الطبي لشؤون المحاربين القدامى في نيويورك، حيث تتبع فريق البحث مسارا من والى المخيخ، والذي يمر بأجزاء من المخ لها علاقة بالذاكرة، والانتباه، والإدراك المكاني، فاكتشف أمرا مثيرا للدهشة، وهو أن ذلك الجزء من الدماغ الذي يعالج الحركة، هو نفس الجزء من الدماغ الذي يعالج التعلم. أما عالم الأعصاب Eric Courchesne) من جامعة كاليفورنيا، فيعتقد أن حجم المخيخ لدى الأطفال المصابين بالتوحد أصغر، والعصبيات الدماغية لديهم أقل، وهذا ما يفسد قدرتهم على تحويل الانتباه من موضوع إلى آخر بالسرعة المطلوبة، وبالتالي فإن مجمل بحثه يثبت مرة أخرى: أن ذلك الجزء من الدماغ المسئول عن التحكم في الحركة، يتحكم أيضا في التعلم واتخاذ القرارات المعقدة.

مجمل هذه البحوث إذن تثبت التداخل بين الحركة والتعلم، ولهذا السبب فإن التعلم السريع يوصي بالألعاب، والنشاطات الجسدية، وبالتالي يحقق تعلما أفضل مما يحققه التعلم التقليدي، الذي يوصي بفصل الجسد عن العقل.

٤- الغاية من التعلم:

في التعلم التقليدي تكون المعلومات المقدمة من المعلم هي محور العملية التعليمية، لكن الإشكالية هنا أن الطالب سرعان ما سينسى تلك المعلومات؛ لأنه يعتمد على حاسة واحدة فقط، وهي حاسة السمع، والتي أيضا لا تكفي مطلقا لاكتساب مهارات جديدة. وحتى عند إدخال (البوربوينت) فإنه سيفعّل حاستين فقط السمع والبصر.

أما في التعلم السريع فإن اكتساب المعلومة هي وسيلة، وليست غاية، وذلك من أجل اكتساب الخبرة أو المهارة. لذا فإن الاستماع إلى المعلومة واجترارها فقط أمر غير مجدي من وجهة نظر التعلم السريع. بل يجب دعم تلك المعلومات بأنشطة الطالب؛ لتحويلها إلى خبرة أو مهارة، مما يعمل على إبقاء المعلومة لأطول وقت ممكن. وفي سبيل ذلك يقوم الطالب بتفعيل حاستي السمع والبصر، إضافة إلى الحركة التي تعمل على تفعيل عقله بالتفكير والمشاركة، بدلا من أن يكون مجرد متلقي سلبي للمعلومة. أي أن التعلم السريع يعبر الحاجز الفاصل بين فصي الدماغ الأيمن والأيسر؛ من أجل ضمان مشاركة أكبر للدماغ في العملية التعليمية.

٥- مستويات التعلم:

يؤكد (Raymond J. Wlodkowski) في بحثه تحت عنوان: Accelerated Learning in Colleges and) (Universities أن هناك بعض البحوث المقارنة التي تم إجراؤها على مستوى التعليم الدراسي الجامعي بين مستويات التعلم، باستخدام التقنيات التقليدية وتلك السريعة. وقد أثبتت تلك البحوث أن التعلم السريع يساهم في جعل العملية التعليمية أكثر كفاءة. على سبيل المثال، البحث الذي أجراه Wlodkowski، Iturralde-Albert، and Mauldin (٢٠٠٠) في إسبانيا على أربع مواد دراسية جامعية، والتي أثبتت أن درجات الطلاب الذين تلقوا تعلم هذه المواد بتقنية التعلم السريع قد فاقت كثيرا درجات الطلاب في السنة السابقة الذين تلقوا نفس المواد لكن بالطريقة التقليدية. كذلك أثبتت بحوث Conrad ١٩٩٦) أن التجربة التعليمية تصبح أكثر كفاءة عندما يتخللها تفاعل بين الطلاب، ونشاطات، وتخفيف الضغط على الطلاب.

لكل ما سبق فإن التعلم السريع يبحر بالطالب إلى أقصى درجات التعلم، بينما في التعلم التقليدي لا يصل الطالب إلى أقصى مستويات التعلم، وإن وصلها فسيكون ذلك في وقت أطول، وبجهد أكبر.

مبادئ التعلّم السريع:

١. لا بُدّ أن ينسجم التعلم مع الطريقة التي يعمل بها الدماغ:

يتضمن التعلم الفعّال التفكير الخطي المنطقي للدماغ الأيسر، وبنفس الوقت التفكير الشمولي الإبداعي للدماغ الأيمن. فالدماغ ليس معالجاً تتابعياً خطياً، بل هو معالج متعدد المسارات، ويزداد تطوراً كلما كبر التحدي لفعل أشياء أكثر دفعة واحدة.

٢. يتحسَّن التعلم عندما يُقدَّم بطرق متنوعة:

لكل منا أسلوبه المُميز في استقبال المعلومات ومعالجتها، ولكي يستفيد المتعلم أكبر استفادة ممكنة من التعلم لا بُدّ أن تُقدم له مائدة متنوعة الأطباق غنية بخيارات متعددة للتعلم.

٣. يطبق التعلم الناجح مبادئ الذاكرة:

للدماغ قدرة كبيرة على معالجة الصور من معالجة الكلمات، فالصور وخاصة الملونة منها أسهل للتذكر من الكلمات. فنحن نتذكر المختلف والمميز بسهولة، ونتذكر الأشياء المترابطة والموجودة بمجموعات، وننسى العادي والملل بسرعة.

٤. إشغال المتعلم كُلّه يحسن من التعلم بشكل كبير:

إن التعلم هو عملية خلق المعرفة من قِبل المتعلم نفسه، وليس استهلاكاً لها، فالمعرفة، والمعنى، والقيم ليست أشياء يمتصها المتعلم، ولكن يخلقها في داخله. فالتعلم الحقيقي هو تعلم بكامل الجسم والعقل، ويُشغِل المتعلم عقلياً وعاطفياً وفيزيائياً.

٥. يتعلم المتعلم ما يريد أن يتعلمه:

لا يوجد تعلم دون وجود هدف تعليمي شخصي يخص المتعلم، يحتاج المتعلم أن يعلم كيف سيستفيد من التعلم على المستوى الشخصي والمهني.

٦. ينمو التعلم بقوة إذا أتت المادة التعليمية في سياقها:

من الأساسي أن تكون البيئة التعليمية محاكية للواقع، وأن تساعد على الشعور بالأمان، وتوحي بتوقعات إيجابية للنجاح. ويعد الضحك والمتعة من المتطلبات الأولى للتعلم الناجح.

٧. التعلم هو تجربة وخبرة اجتماعية:

إن التعـاون يُسـرّع التعلم، والتنافس يبطئه. إن نقل المتعلم من عزلته إلى مجتمع التعلـم يقلل التوتر، ويزيد التعلم. وغالباً ما يكون التعلم مـن الأقران، أكثر جدوى من التعلم بأي وسـيلة أخرى. يهتم المعلمون والمدربون الناجحـون ببناء علاقات إيجابية بين المتعلمين، أكثر من اهتمامهم بأي أداة أو وسيلة تعليمية أخرى.

نموذج التعلُّم الجديد:

إن نموذج العالم القديم الصناعي في التعلُّم يتم استبداله بنموذج العالم الجديد مُتعدد الوجبات، وإليك بعض الاختلافات.

نموذج العالم القديم	نموذج العالم الجديد
• مسار تعلُّم واحد.	• مسارات متعددة للتعلُّم.
• النظام والقياس الموحد.	• التنوع والاختلاف.
• انعزالي.	• تعاوني.
• الفصل بين المُعلّم والمتعلم.	• كل شخص هو معلم ومتعلم.
• التعلُّم كحدث (الدورة التدريبية).	• التعلُّم كعملية مستمرة.
• تحكُّم المُعلّم.	• تحكُّم المتعلم.
• التعلُّم كتلقين.	• التعلُّم تجربة.
• التعلُّم هو استهلاك للمعلومة.	• التعلُّم هو خلق المعرفة.
• فراغ محدد كقاعة الصف.	• العالم كقاعة الصف.
• يعتمد على العروض.	• يعتمد على الأنشطة.
• يُركِّز على الطرق.	• يُركِّز على النتائج.

إن غاية التعلُّم السـريع مسـاعدتنا في الهجرة من العمود الأيمن إلى العمود الأيسـر، ونحن نتعلَّم باسـتمرار طرقاً أفضل وأفضل للقيام بالأشياء

مساهمة التعلم السريع في نهضة التعلُّم:

يميل التدريب بطرف التعلُّم السـريع ليُسـهم بنهضـة التعلُّم في زماننا الحالي، نعم نهضـة (إعادة ولادة)، فالعالم القديم ينمو، والعالم الجديد تتم ولادته.

فالعصـر الصـناعي (العالم القديم) قد مات، وكذلك الأمر بالنسبة للنموذج الصـناعي في التعلُّم. وببساطة لم يعد التعلُّم بخط التجميع فعَّالاً، نحن نحتاج ابتداع مقاربة جديدة؛ لتعلُّم يتماشى مع العالم الجديد الذي يتشكَّل من حولنا.

علينـا أن نُبـدع بُنية أساسـية جديدة كُلِّياً، ولن يكفي القيـام ببعض العمليات التجميلية على النموذج القديم (مثـل ألعاب ذكية، أو بعض التقنيات "الإبداعية"). فنحن نحتاج نموذجاً جديدا كُلِّياً للتعلُّم بكل أنواعه (الرسمي، وغير الرسمي، عن بُعد، في الصف، كل شيء).

هذه النهضـة التي تتشـكل الآن أنت جزء منها، ويسـتطيع التعلُّم السريع أن يساعدك لتسـهم كثيراً فيها من أجل الأشخاص الذين تعمل معهم.





الدكتور - تاج السر عبد المطلب محمد فقير
الأستاذ المساعد بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية

قراءات في قانون العمل

سلسلة مقالات عن قانون العمل

سعياً لنشر ثقافة الجودة بالجامعة ولتثقيف جميع بمختلف شرائحهم بقانون العمل عامة، والقانون الخاص بجامعة إفريقيا العالمية يسرني أن أشارك بسلسلة من المقالات بمجلة الجودة التي تصدر عن مركز ترقية الأداء الأكاديمي المهني إدارة التقويم والاعتماد والجودة، وذلك من خلال إلقاء نظرات في المواد ذات الأهمية التي وردت في قانون العمل لسنة ١٩٩٧م مع الإشارة لقانون العمل الخاص بالجامعة.

وحتى نتمكن من تغطية المسائل المهمة فذ ذلك آثرنا أن تجئ هذه السلسلة من المقالات بصورة متتابعة أن شاء الله تعالى من خلال إصدارات هذه المجلة.

ومن خلال الحلقة الأولى من هذه السلسلة نتعرض باختصار للاتي:

أولاً: تعريف العمل وأهميته

ثانياً: تشريعات العمل

ثالثاً: الأحكام التمهيدية لقانون العمل لسنة ١٩٩٧م

أولاً: تعريف العمل وأهميته

العمل لغةً: الصفة، أو المهنة، والحرفة والفعل، وقد ورد لفظ عمل ومشتقاته في القرآن الكريم في حوالي (٣٦٠) آية. من ذلك نشير إلى (وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّن دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ ﴿٣٣﴾

وقال عز وجل: (وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ) (التوبة: ١٠٥) .

إلى جانب ذلك نجد أن الأحاديث النبوية الشريفة أيضاً قد ذكرت لفظ العمل في أكثر من موضع، من ذلك على سبيل المثال قول الرسول صلى الله عليه وسلم: (ما أكل أحد طعاماً خير من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داؤود كان يأكل من عمل يده).

وقوله صلى الله عليه وسلم: (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه).

والعامل في الفقه الإسلامي يقصد به : الفلاح أو الأجير، وقد ورد هذا المعنى في قوله تعالى: (قالت أحداهما يا أبت إستأجره أن خير من استأجرت القوي الأمين).

والعمل بصورة عامة يشير إلى الجهد الذي يبذله الشخص، سواء كان هذا الجهد ذهني أو بدني، قليل أم كثير، فكلما يبذله الإنسان من جهد يسمى عملاً.

والعمل إذن من خلال ما أوردناه من تعريفات هو: نشاط يؤدي إلى إنتاج سلعة، أو خدمة ذات ثمن في المجتمع، حتى يتمكن العامل من الوفاء بحاجته ومتطلباته المادية والمعنوية؛ لذا فان علماء الاقتصاد يعتبرون العمل الدعامة الثانية بعد المال في النظم الاقتصادية.

وإذا تطرقنا للعمل في الإسلام نجد أن الدين الإسلامي يعتبر العمل:

أ - عنصراً من عناصر الإنتاج، وإقامة العمران

ب - وسيلة للرزق، حيث وجه النبي -صلى الله عليه وسلم- للعمل عندما قال: (لئن يأخذ أحدكم حبله، ثم يأتي الجبل فيأتي بحزمة من حطب على ظهره، فيبيعها خير له من أن يسال الناس أعطوه أو منعوه).

ولما كان للعمل أهمية، نجد أن المجتمعات القديمة كانت تقدّر العمل، وتحترم العامل، ويعتبر بعض أنواع المهن من أشرفها وأطيبها للكسب.

ولا أدل على أهمية العمل في أنه سبباً لأن يجد الإنسان الخير كل الخير، أو التعاسة في الآخرة. وذلك مصداقاً لقوله تعالى: فَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ الزلزلة: (٧ - ٨).

ثانياً: تشريعات العمل في السودان

اهتم المشرع السوداني بالعمل وضرورته؛ لذا فقد سن التشريعات المتعلقة بالعمل، واعتبره من حقوق الإنسان الأساسية وحتى يتمتع الإنسان بهذا الحق الدستوري، فقد صدرت عدة تشريعات خاصة بالعمل، وتنظيم العلاقات الناشئة عنه، هذا بالإضافة لقانون المعاملات المدنية لسنة ١٩٨٤م، حيث أفرد المشرع السوداني الباب الثالث عشر لعقد العمل، شملت أحكامه المواد من(٤٠٠ - ٤١٥) القواعد القانونية الخاصة التي تنظم ذلك العقد.

وفي إطار التشريعات الخاصة، نجد أن هناك عدة تشريعات صدرت وكانت خاصة بالعمل، وذلك على النحو التالي:

١ - قانون القوى العاملة لسنة ١٩٧٤م

٢- قانون العلاقات الصناعية لسنة ١٩٧٦م

٣ - قانون الأمن الصناعي لسنة ١٩٧٦م

٤ - قانون علاقات العمل الفردية لسنة ١٩٨١م

٥ - قانون العمل لسنة ١٩٩٧م، وهو القانون الساري الآن. وقد ألغي بموجب المادة الثانية منه، القوانين السابقة باستثناء اللوائح، والأوامر، والقواعد التي صدرت بموجب القوانين السابقة، فتظل سارية المفعول كما لو كانت قد صدرت بموجب أحكام قانون العمل لسنة ١٩٩٧م إلى أن تلغى، أو تعدل

وفقاً لأحكامه.

والجدير بالذكر أن قانون العمل لسنة ١٩٩٧م جاء مكوناً من (١٢٧) مادة، مقسمة إلى أربعة عشر فصلاً، إضافة إلى ست جداول.

وقد صدر هذا القانون بموجب أحكام المرسوم الدستوري الثالث عشر لسنة ١٩٩٥م، وأجازه المجلس الوطني، ووافق عليه رئيس الجمهورية، وقد صدر مرسوم مؤقت لقانون العمل تعديل لسنة ٢٠٠٠م، وذلك عملاً بأحكام المادة ١/٩٠ من دستور جمهورية السودان لسنة ١٩٩٨م السابق حيث تم تعديل المادة (١٩) منه

عموماً نجد أن قانون العمل لسنة ١٩٩٧م قد تضمن الآتي حسب التقسيم الوارد فيه:

ب/ المستشارون القانونيون بوزارة العدل.

ج/ أفراد القوات المسلحة.

د/ أفراد جهاز الأمن الوطني.

هـ/ العاملون في الحكومة الاتحادية، وحكومات الولايات، والمؤسسات العامة، وشركات القطاع العام. فهؤلاء تحكم شروط خدمتهم لوائح وقوانين خاصة، ما عدا الأحكام الخاصة بالعلاقات الصناعية والأمن الصناعي.

م	رقم الفصول	موضوعه
١	الفصل الأول	أحكام تمهيدية.
٢	الفصل الثاني	القوى العاملة.
٣	الفصل الثالث	تنظيم الاستخدام.
٤	الفصل الرابع	استخدام النساء والأحداث.
٥	الفصل الخامس	عقد العمل.
٦	الفصل السادس	الأجور والسلفيات والمخصصات الأخرى.
٧	الفصل السابع	ساعات عقد العمل، والإجازات.
٨	الفصل الثامن	انتهاء عقد العمل أو انهاؤه.
٩	الفصل التاسع	فوائد ما بعد الخدمة.
١٠	الفصل العاشر	أحكام عامة.
١١	الفصل الحادي عشر	الأمن الصناعي.
١٢	الفصل الثاني عشر	منازعات العمل.
١٣	الفصل الثالث عشر	مراحل تسوية النزاع.
١٤	الفصل الرابع عشر	أحكام ختامية.

وإن شاء الله تعالى سنتناول أبرز الأحكام المتعلقة بهذا القانون تباعاً في هذه السلسلة.

ثالثاً: الأحكام التمهيدية لقانون العمل لسنة ١٩٩٧م

تمثل الأحكام التمهيدية الفصل الأول من قانون العمل لسنة ١٩٩٧م، الصادر في السودان، وقد جاء هذا الفصل مكوناً من أربع مواد بالتفصيل التالي:

المادة الأولى: وهذه المادة قد أشارت إلى اسم القانون، وبدء العمل به، حيث ذكر المشرع أن الاسم الصحيح لهذا القانون هو قانون العمل لسنة ١٩٩٧م، ويعمل به من تاريخ التوقيع عليه.

وبناءً على ذلك، فان أي تسمية أخرى، بالإضافة أو الحذف خلافاً لما هو ثابت في تلك المادة لا يكون موافقاً للقانون.

المادة الثانية: بموجب هذه المادة، فقد تم إلغاء القوانين السابقة التي أشرنا إليها في الفقرة (ثانياً) من هذا المقال. كما تم استثناء اللوائح والأوامر والقواعد، التي صدرت بموجب تلك التشريعات، وتعتبر كأنما قد صدرت بموجب أحكام هذا القانون إلى أن تلغى أو تعدل بما يتوافق مع أحكام القانون الحالي.

المادة الثالثة: بموجب هذه المادة، فقد تم استثناء بعض الفئات من تطبيق أحكامه عليهم، فهذا القانون لا يتم تطبيقه على الفئات التالية، وهم:

أ - أعضاء السلطة القضائية.

و - خدم المنازل، وهم الذين يقومون بأعمال منزلية، كالنظافة وصناعة الطعام، ورعاية الأطفال، فنجد أن القانون الذي يتم إعماله هو قانون خدم المنازل لسنة ١٩٥٥م.

ز - العمال الزراعيون باستثناء: الذين يقومون بتشغيل وتصليح الآلات، وإدارة الأعمال الزراعية، والكتابية، والحسابية، وأعمال الحدائق والمخازن، والبساتين، ومزارع الدواجن، وكذلك المستخدمون في المصانع والمحالج، ومعامل منتجات الألبان، وما شابهها.

ح - أفراد أسرة صاحب العمل الذين يسكنون معه، ويعتمدون عليه اعتماداً كلياً في معيشتهم.

ط - العمال العرضيون.

ر - أي فئة يتم استثناؤها كلياً أو جزئياً من أحكام هذا القانون بموجب أمر معلن من مجلس الوزراء.

تلك هي الفئات المستثناة من تطبيق أحكام قانون العمل لسنة ١٩٩٧م.

أما المادة الرابعة فقد اشتملت على معان لبعض المصطلحات، والتي سوف نتعرض لها لاحقاً من خلال هذه السلسلة. من قراءتنا في قانون العمل.

كلية علوم المختبرات الطبية.. الصرح العلمي الذي شب عملاقاً

بحمد لله وتوفيقه، ورغم الصعوبات التي تواجه أي بداية عند تأسيس كلية جديدة، فان الدراسة بالكلية قد بدأت فعلاً، وذلك في يوم الأحد ٩ / ١٠ / ٢٠١١م، وهذا اليوم يعتبر مهماً جداً وتاريخي في تاريخ هذه الكلية، وقد بدأت الدراسة في القاعة رقم (٢) بكلية العلوم البحثية والتطبيقية « المبنى الجديد » بعدد (٦٣) طالباً وطالبة، والشكر أجزله لكلية العلوم ممثلة في عميدها د. الزين احمد الزين وجميع أساتذتها والعاملين بها في توفير هذه القاعة وفي جميع المساعدات التي تقدمها إلى كلية علوم المختبرات الطبية، وكذلك كلية الطب، وطب الأسنان، حيث يتم التدريس العملي في مختبرات هذه الكليات والى جميع من أسهم في قيام هذه الكلية.

نبذة تاريخية :

كانت البداية عندما اصدر السيد مدير الجامعة البروفيسور حسن مكي محمد احمد، القرار الإداري رقم (٤١)، بتاريخ ٢/٦/٢٠٠٩م لتقديم دراسة جدوى لإنشاء كلية علوم المختبرات الطبية، وقد كلف السيد مدير الجامعة لجنة بإعداد دراسة جدوى ومقترح متكامل لهذا المشروع والاستفادة من البنية التحتية الموجودة لقيام الكلية، حيث عملت اللجنة بكل همة ونشاط وتعاون تام بين أعضائها حتى أكملت اللجنة عملها بحمد الله وتوفيقه بإصدار مقترح مشروع كلية علوم المختبرات الطبية، والذي يبين أهداف الكلية والوسائل لتحقيق هذه الأهداف وكذلك أقسام الكلية وتتكون اللجنة من:

- بروفيسور مهدي سآتي صالح – نائب المدير للشئون العلمية والثقافية رئيساً
- بروفيسور محمد عثمان محمد حمزة – نائب الدير للشئون الإدارية والمالية عضواً
- بروفيسور محمد علي حسين –كلية العلوم – جامعة إفريقيا العالمية عضواً
- بروفيسور محمد مصطفى كردش– كلية الطب – جامعة إفريقيا العالمية عضواً
- بروفيسور مبيوع مصطفى عبد الوهاب – كلية الطب – جامعة إفريقيا العالمية عضواً
- د. عبد العال محمد سعيد – عميد كلية طب الأسنان – جامعة إفريقيا العالمية عضواً
- د. فاطمة المبارك عثمان – عميد كلية الصيدلة – جامعة إفريقيا العالمية عضواً
- د.احمد إبراهيم شمو – كلية الطب – جامعة إفريقيا العالمية عضواً
- د.مجدي عبد الحميد بيومي– كلية المختبرات الطبية– جامعة العلوم الطبية عضواً
- الأستاذ خالد محمد الحسن – جامعة امدرمان الأهلية عضواً
- د.إبراهيم فتح الرحمن احمد – كلية العلوم – جامعة إفريقيا العالمية عضواً ومقرراً



د.إبراهيم فتح الرحمن أحمد
عميد كلية علوم المختبرات الطبية

وقد مرت الكلية عند تأسيسها بمرحلتين هما:

مرحلة دراسة الجدوى.

مرحلة إعداد المنهج.

المنهج الدراسي للكلية :

قررت اللجنة الرئيسية تكوين لجنة فرعية لوضع منهج الكلية وذلك في اجتماعها بتاريخ ٢٥/٦/٢٠١٠م وتتكون اللجنة من:

- د. احمد إبراهيم شمو–علم الإمراض–رئيساً
- د. مجدي عبد الحميد بيومي– الأحياء الدقيقة – عضواً
- أ. خالد محمد الحسن – الأنسجة والخلايا المريضة – عضواً
- د. فاطمة المبارك – الصيدلانيات – عضواً
- د. كمال الدين احمد عبد السلام – الكيمياء السريرية – عضواً
- د.عبد الرحيم محمود–أمراض الدم – عضواً
- أ. حمزة عبد الرحمن عبد السلام– المريضة – عضواً
- د. إبراهيم فتح الرحمن احمد – الإحياء الدقيقة–عضواً ومقرراً

عملت اللجنة باستمرار، وكانت في اجتماعات مستمرة، وفي شكل ورش عمل حتى أكملت عملها بإعداد المنهج بنجاح، ليتم تقديمه للجنة التخطيط العلمي والمجلس العلمي حيث تمت أجازته من لجنة التخطيط العلمي ثم المجلس العلمي بتاريخ ١٨/٣/٢٠١١م.

أقسام الكلية:

يقوم بتنفيذ هذا البرنامج خمسة أقسام رئيسية :

- قسم الإحياء الدقيقة
- قسم الكيمياء السريرية
- قسم أمراض الدم والمناعة الدموية
- قسم الأنسجة والخلايا المريضة
- قسم الطفيليات والحشرات الطبية

النظام الدراسي ومدة الدراسة :

مدة الدراسة، أربعة سنوات مقسمة على ثمانية فصول دراسية، ومدة الفصل الدراسي ١٥ أسبوعاً. تتبع الكلية النظام الفصلي، ويدرس كل مقرر خلال فصل دراسي واحد، وتكون الامتحانات للمقررات بنهاية الفصل الدراسي الذي تدرس فيه وتكون نهاية العام الدراسي في نهاية الفصل الدراسي الثاني. تعتبر السنة الرابعة، سنة التخصص في فرع واحد من فروع المختبرات الطبية.

الدرجة العلمية :

تمنح جامعة إفريقيا العالمية، وبناءاً على توصية من مجلس كلية علوم المختبرات الطبية، درجة البكالوريوس في علوم المختبرات الطبية في أربعة سنوات في واحد من التخصصات المذكورة أعلاه، وذلك بعد إجازتها من المجلس العلمي بالجامعة.

عميد الكلية :

اصدر السيد مدير الجامعة ، البروفيسور حسن مكي محمد احمد القرار الإداري رقم (٢٠١١/٩) بتاريخ ٢٠١١/٣/١٦م بتعيين الدكتور إبراهيم فتح الرحمن احمد عميداً لكلية علوم المختبرات الطبية تحت التأسيس وذلك اعتباراً من يوم الأحد ٢٩ ربيع الثاني ١٤٣٢هـ الموافق ٣ ابريل ٢٠١١م.

قبول الطلاب :

تم قبول (٦٦) طالب وطالبة ١٤ طالب و٥٢ طالبة من جنسيات مختلفة سودانيون، صوماليين، باكستان، أثيوبيا، جزر القمر، كينيا، ملاوي، اريتريا وان شاء الله سوف يتم قبول (٧٠) طالباً وطالبة في العام القادم ويزداد العدد تدريجياً إلى أن يصل إلى أكثر من (١٠٠) طالباً وطالبة أن شاء الله .

هيئة التدريس :

باعتبار أن السنة الأولى تعتبر سنة إعدادية ويتم فيها تدريس العلوم الأساسية، فان الكلية تعتمد على كليتي العلوم البحتة والتطبيقية، وكلية الطب.

الدرجة العلمية والدراسات فوق الجامعية :

تمنح الكلية درجة البكالوريوس في علوم المختبرات الطبية، أما الدراسات العليا فلا يوجد برنامج الآن للدراسات فوق الجامعية، باعتبار أن الكلية الآن في طور النشأة والتكوين، ولكن قطعاً أن شاء الله ستكون هناك دراسات فوق الجامعية مستقبلاً، ولا توجد معوقات حقيقية.

مبنى الكلية :

تم تخصيص الطابق الأول من مبنى الخدمات، ليكون مبنىً لكلية علوم المختبرات الطبية، مؤقتاً على أن يتم بناء المبنى المخصص لهذه الكلية في المستقبل القريب أنشاء الله، ويكون موقع المبنى الدائم في موقع الكليات الطبية.

وقد تواصل العمل في مبنى الخدمات الحالي تحت إشراف السيد مساعد نائب المدير للشئون المالية والإدارية لمجمع الوسط، والإدارة الهندسية، والإدارة المالية، والمشتريات، فلهم منا جميعاً الشكر والتقدير.

الأجهزة العلمية :

وصلت بحمد الله حوالي (٥٠) طرداً تمثل حوالي (٨٠٪) من الأجهزة العلمية، ويتوالى وصول بقية الأجهزة في الأيام القادمة أنشاء الله. والجدير بالذكر أن هذه الأجهزة تم شراءها من ألمانيا، وهي تعتبر أجهزة حديثة ومتطورة جداً، وتم الحصول عليها بمنحه من احد الخيرين جزاه الله خيراً، وجعله في ميزان حسناته.

وكان لمكتب السيد مدير الموارد، الأستاذ محمد عبد المعروف دوراً كبيرا في الحصول على هذه الأجهزة، وكذلك د. قسم السيد إبراهيم في الاتصال بالشركات المختلفة، والمتخصصة في صناعة هذه الأجهزة، وكذلك لجنة الاستفادة القصوى من هذه المعامل، ولجنة استلام الأجهزة، وإدارة العلاقات العامة في التخليص والمتابعة، والمخازن الرئيسية بالجامعة، فلهم جميعاً الشكر والتقدير.

الخطة المستقبلية :

- توريد وتركيب المعامل المتخصصة.
- تأسيس قاعات جديدة.
- تعيين عدد من أعضاء هيئة التدريس والفنيين.
- زيادة القبول في إعداد الطلاب من داخل السودان وخارجه.
- البداية في مبنى الكلية الدائم.
- عمل توأمة مع معظم كليات علوم المختبرات الطبية في داخل السودان وخارجه.
- العضوية في اتحاد كليات علوم المختبرات الطبية العربية والإفريقية.
- التخطيط لعمل برنامج للدراسات فوق الجامعية وتأسيس معامل متخصصة لهذا البرنامج.

خاتمة :

هذه البداية تعتبر ناجحة بكل المقاييس، وذلك حسب تقدير اللجان العلمية والفنية المتخصصة والتي قامت بزيارة الكلية، وهذا العمل كان يجد من يقف وراءه ويدعمه باستمرار – وهي إدارة الجامعة – والتي تسعى دائماً لتحقيق أهداف هذه الجامعة العريقة ذات الرسالة السامية ولهذا كان الاهتمام الكبير بهذه الكلية والذي انعكس على فلسفتها التعليمية ومنهجها الدراسي الذي يهدف في مجملة إلى إعداد كوادر طبية مؤهلة تأهيلاً رفيعاً وفقاً لإحداث نظم التعليم الطبي المتبعة في العالم اليوم مع مراعاة ربط هذه العناصر ببيئتها وتاريخها وتراثها وثقافتها الاجتماعية المتنوعة على امتداد القارة.

واقع العلاقات العامة بجامعة إفريقيا العالمية!

إعداد: سكرتير التحرير

مكتب واحد، وثلاث طاولات، وخزانة أوراق صغيرة، وبضع كراسي، وحفنة من أوراق، هي مكونات إدارة العلاقات العامة في جامعة عالمية، تتواصل مع أكثر من (٦٣) دولة من مختلف أنحاء العالم، هدفها الأساس نشر الدعوة الإسلامية. لا معلومات عنها سواء أنها تعمل في إجراءات سفر وفود الجامعة المختلفة كوكالة سفر، واستقبال ووداع وفود الجامعة ، أو مطعم يلبي طلبات الاجتماعات من الضيافة، ولها نشرة ومجلة تتقاسمها مع جهات أخرى، لشح الإمكانيات، وقلة القوى البشرية. كثير من أنشطة الجامعة لا تمثل الإدارة في لجانها المختلفة، ولا تحرص أي جهة بتزويدها بأنشطتها لإبرازها إعلاميا، بل تكون إدارة العلاقات العامة آخر من يعلم.

هذه المعلومات حصلنا عليها من العلاقات العامة نفسها في مقابلاتنا الشخصية معهم، وكذلك بواسطة الاستبيان الذي تضمن (١٧) سؤالاً، أوضحت نتائجه أن الخطة التي أعدتها الإدارة لم تجد النور، وليس هناك ميزانية خاصة، أو هيكل إداري واضح، ولا تتبع إلى مدير الجامعة مباشراً، كما هو الحال في أوضاع الجامعات الأخرى، فكيف تكون هذه إذن إدارة!؟ والأمر لا يحتاج إلى كثير عناء، فموظفي العلاقات العامة الثلاثة ورابعهم المتعاون معهم تتناوشهم الأعباء الثقال ما بين المطار، ووكالات السفر، وإعفاءات الخارجية والجمارك، والمخلص الجمركي، وما يستلزم التخليص الجمركي من شهادات صحية وغيرها، ومراجعة السفارات، وتأشيرات الخروج، وإجراءات أراضي الجامعة، وتصاريح بناءها، ومتابعة أنشطة الجامعة، وضيافة الاجتماعات. وكل ذلك دون توافر معينات العمل من سيارة، وأجهزة كمبيوتر، ومكاتب مهيأة.

وقبل أن نضع تصوراً لما يجب أن تكون عليه العلاقات العامة، نطرح عليكم الأسئلة الآتية:

- هل سبق أن وصلتكم دعوة لمحاضرة، أو مؤتمر تقيمه إدارة العلاقات العامة؛ لوضع آلية تواصل بين العاملين؟

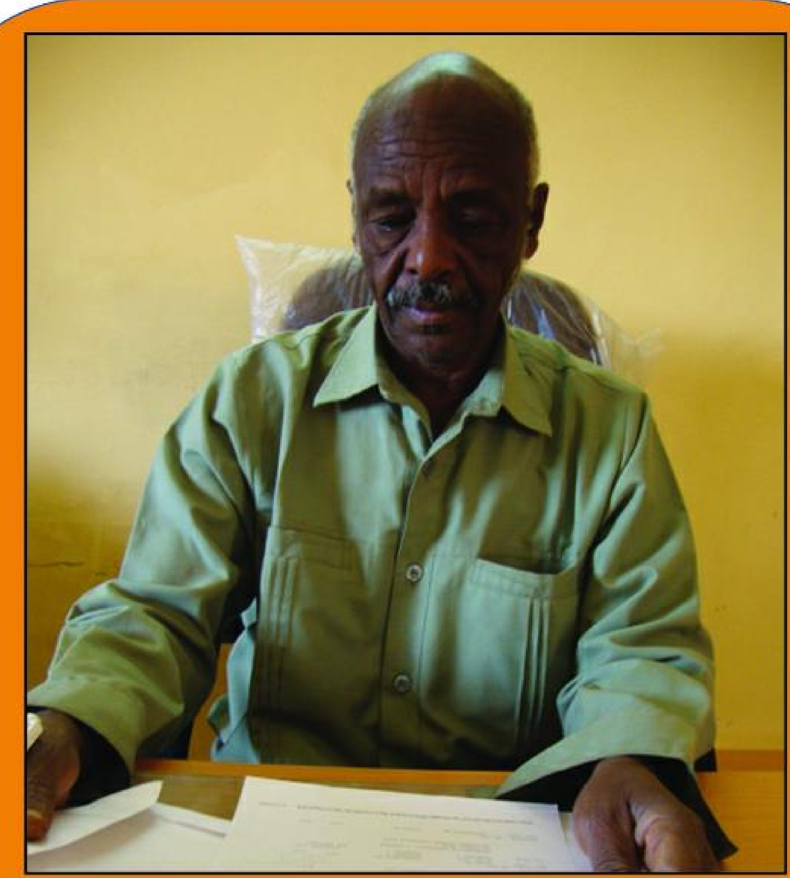
- هل وصلكم استبيان من العلاقات العامة؛ لمعرفة رأيك في واحد من الموضوعات التي تهمك بوصفك عامل بالجامعة؟ أو الخبرات غير الأكاديمية التي اكتسبتها بوصفك طالب بالجامعة؟

- هل يوجد بمكتبكم مفكرة أو تقويم يحمل اسم العلاقات العامة؟

ولأن الحكمة ضالة المؤمن، فنحن هنا بعيداً عن تعقيدات البحث العلمي ومناهجه، نقدم مبادرة علمية متواضعة؛ لتطوير العمل بهذه الإدارة المهمة علها تجد آذاناً صاغية، ويد نافذة، والباب مفتوح لاجتهادات أكثر دراية.

ماهية العلاقات العامة:

العلاقات العامة جهاز يربط المؤسسة بجمهورها

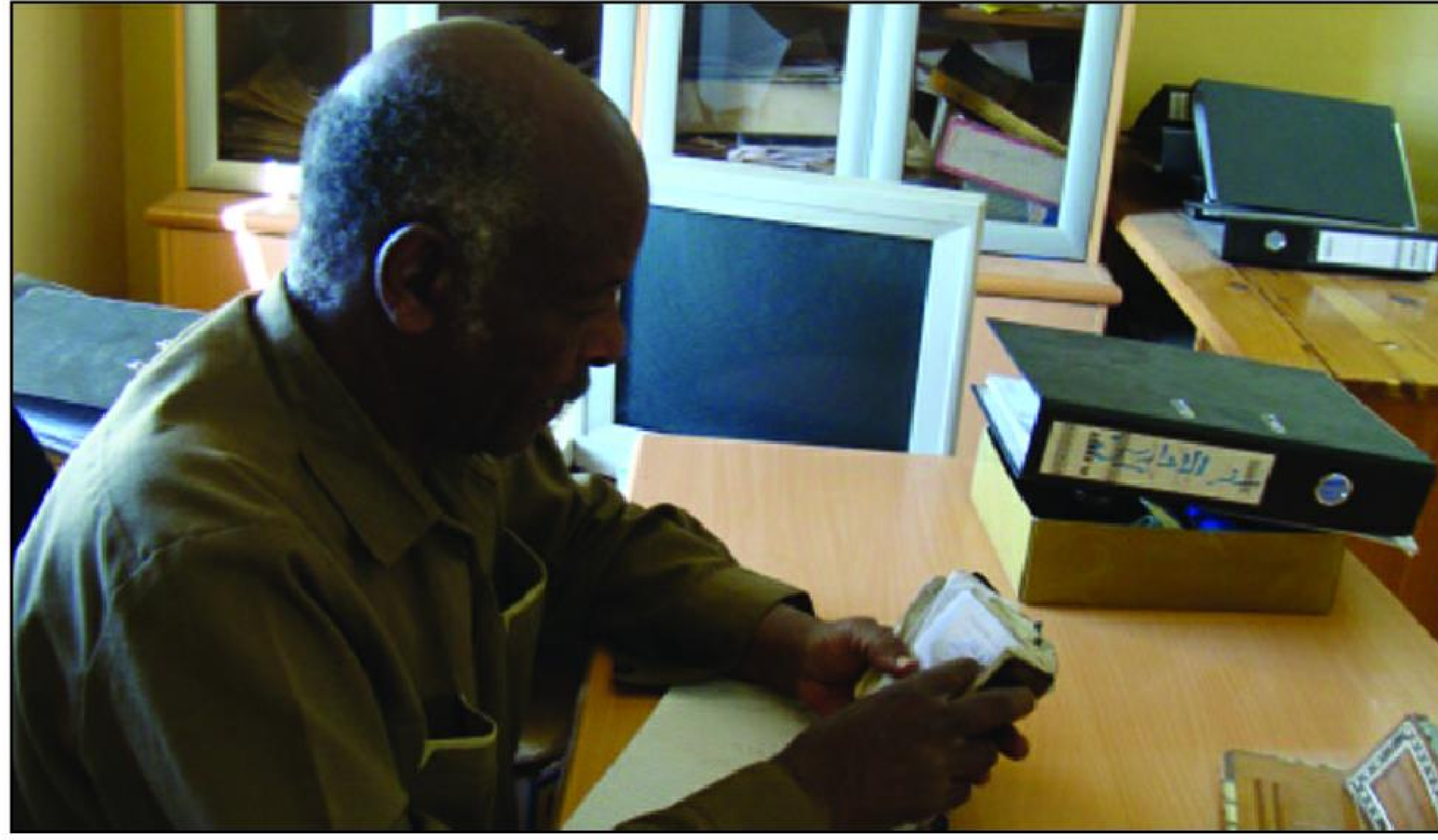






الداخلي والخارجي، بالاستفادة من التقدم التقني في وسائل الإعلام المختلفة، ولاسيما فيما يتعلق بالاتصال ودوره في زيادة فعالية هذا الجهاز. وقد ازداد الطلب في الآونة الأخيرة على تطوير إدارات العلاقات العامة، وسبب ذلك الدور الذي يلعبه هذا الجهاز، وأهميته لكل مؤسسة، حيث يقوم بنقل صورة للأنشطة والخدمات التي تقدمها المؤسسة للجمهور المتعطش لمعرفة تلك المعلومات.

وفي مجال العلاقات العامة، أولى الإسلام عنايةً فائقةً للاهتمام بظاهرة الرأي، وكشفه عن المقومات الموضوعية للرأي العام، وحدد الوظائف المنوطة به. وعلى هذا الأساس يمكن القول إن: القرآن الكريم، وحياة الرسول -صلى الله عليه وسلم- أقوالاً، وأفعالاً، وتقريرات، ما هي إلا تطبيقًا لمفاهيم العلاقات العامة بمفهومها الحديث، وتعد هذه الفترة التي شهدت نشر الدعوة الإسلامية على يد النبي -صلى الله عليه وسلم- فترة تاريخية لها دورها في تطور العلاقات العامة بما جاءت به من مبادئ، ومثل ذات طابع توجيهي، وإرشادي.



هنالك الكثير من التعريفات للعلاقات العامة، من بينها ما جاء في قاموس أكسفورد: (العلاقات العامة، هي الفن القائم على أسس علمية؛ لبحث أنسب طرق التعامل الناجحة المتبادلة بين المنظمة وجمهورها الداخلي والخارجي، لتحقيق أهدافها، مع مراعاة القيم والمعايير الاجتماعية، والقوانين والأخلاق العامة بالمجتمع).

أما الجمعية الدولية للعلاقات العامة فقد عرفت العلاقات العامة بأنها: (وظيفة إدارية دائمة ومنظمة، تحاول المؤسسة العامة أو الخاصة عن طريقها أن تحقق مع من تتعامل- أو يمكن أن تتعامل -معهم التفاهم والتأييد والمشاركة، وفي سبيل هذه الغاية، على المؤسسة أن تستقصي رأي الجمهور إزاءها، وأن تكيف معه بقدر الإمكان سياستها، وتصرفاتها، وأن تصل عن طريق تطبيقها لبرامج الإعلام الشاملة، وإلى تعاون فعال يؤدي إلى تحقيق جميع المصالح المشتركة).

ونقترح هنا بعض المحاور، التي يمكن أن تقوم عليها وضعية العلاقات العامة بالجامعة:

أهداف العلاقات العامة بالجامعة:

- التعريف بالجامعة في كل المحافل والمشاركات الخارجية والداخلية، وأن يكون هناك برنامج وثائقي عن الجامعة يعرض في كل المجالات التي تشارك فيها الجامعة.

- بحث وجمع المعلومات، مثل: إجراء بحوث الرأي، والصورة الذهنية، والاستطلاع وغيرها من أنواع البحوث.

- الاتصال: وذلك بتوفير قنوات الاتصال المناسبة في الاتجاهين، من الجامعة إلى الجماهير ومن الجماهير إلى الجامعة، إما عن طريق الاتصال الشخصي، أو الاتصال الجماهيري.

- التخطيط: وذلك بوضع الخطط والبرامج التي تعمل على تحسين صورة الجامعة الذهنية لدى الجماهير، وتقسيم الخطة إلى خطط طويلة، ومتوسطة، وقصيرة المدى.

- التقييم: حيث تقوم إدارة العلاقات العامة بتقييم برامجها وخططها تقييم قبلي وتقيم مرحلي (في أثناء التنفيذ) وتقيم بعدي.

- التنسيق: فالعلاقات العامة تعتبر جهازاً تنسيقياً بين إدارات الجامعة، وكلياتها المختلفة، وكذلك التنسيق بين الجامعة وجماهيرها داخلياً وخارجياً.

- الترويج: وهو أمر لا تقوم المؤسسات الحديثة إلا به، فالاستثمارات تحتاج إلى ترويج، وكذلك البرامج التعليمية تحتاج إلى الترويج في ظل المنافسة التي تشهدها المؤسسات التعليمية.

المراسم: وهو إضافة لقيام العلاقات العامة بتنظيم المناشط بجوانبها المختلفة، فهو كذلك توكل إليها أمر التسفير والاستقبال والضيافة.

وبذلك فإن العلاقات العامة يجب أن تتبع لمدير الجامعة مباشرة، وأن يكون هناك مجلس للتخطيط الإعلامي بالجامعة يضم: عمداء الكليات، ورؤوساء الأقسام بالجامعة؛ للتنسيق مع العلاقات العامة، وأن تكون لها ميزانية مخصصة، ويكون لها هيكل إداري يتكون من مجموعة من الأقسام الداخلية ذات البنيات التحتية المتكاملة، بما في ذلك مجموعة من الوظائف والمكاتب والأدوات، شأنها شأن أي إدارة بالجامعة ، ذلك أن إدارة العلاقات العامة، أكثر أهمية من غيرها من الإدارات. من حيث الدور الذي تلعبه في التحكم في العمليات الاتصالية التي تتم بين المستويات الإدارية العليا، والوسطى، والدنيا، وكذلك في تكوين الصورة الذهنية للجامعة بالنسبة للجمهورين الداخلي والخارجي.

وظائف العلاقات العامة

كما أن هناك الكثير من الوظائف التي تقوم بها العلاقات العامة، نذكر منها على سبيل المثال:

- خلق علاقة ودية بالجماعة، سواء من العاملين داخل الجامعة، أو المؤسسات ذات الصلة بالجامعة.

- تعتبر إدارة العلاقات العامة الناطق الرسمي باسم الجامعة، ولذلك لا بد أن تملك الحقائق والمعلومات الصحيحة في كل ما يخص الجامعة، حتى تتمكن من تمليك الحقائق للرأي العالم الداخلي والخارجي.

- مسؤولية العلاقات العامة عن المطبوعات المختلفة التي تصدرها الجامعة من حيث الإشراف عليها، والمساهمة في نشرها.

- تزويد الصحافة بأخبار الجامعة، وأن تكون هناك صفحة أسبوعية في واحدة من الصحف الأكثر توزيعاً؛ لتمليك الحقائق بصورة مستمرة، والقيام بأعمال الدعاية.

خاتمة:

هذا قطر من فيض، ونتمنى أن نكون بذلك قد وضعنا خارطة طريق لتؤسس عليها إدارة العلاقات العامة بصورة أكثر تطوراً، تمكنها من تحقيق أهداف الجامعة في نشر الدعوة الإسلامية.

قطوف



من أجمل وأصدق الشعر:

من أجمل الأبيات الشعرية التي قالها الصحابة رضي الله عنهم أجمعين، ما قاله حسان بن ثابت رضي الله عنه مادحاً رسول الله صلى الله عليه وسلم:

وأحســـــن منك لم تر قط عيني
وأجمل منك لم تلد النســــــاء
خلــقت مبرءأ من كل عيــــــب
كأنك قد خلقت كما تشــــاء

وماقاله كعب بن زهير رضي الله عنه:

فقُلتُ خَلُّوا سَبيلِي لا أبالَكُم فكُلُّ ما قَدَّرَ الرَّحمَنُ مَفعُــولُ
كُلُّ ابْن أُنْثَى وإنْ طالَتْ سَـلامَتُهُ يومًا على آلَةٍ حَدْبَاءَ مَحمُولُ
أُنبِئْتُ أَنَّ رسُــولَ اللّه أَوْعَـدَني والعَفْوُ عندَ رَسُولِ اللّه مَأْمُــولُ
وقَدْ أَتَيْتُ رَسُـولَ اللّهِ مُعْتَـذِرًا والعُذْرُ عندَ رَسُــولِ اللّهِ مَقْبُـولُ

من طرائف الصحابة رضي الله عنهم

* روي عن عمر – رضي الله عنه – أنه لقي حذيفة بن اليمان فقال له.:كيف أصبحت يا حذيفة، فقال أصبحت أحب الفتنة، وأكره الحق، وأصلي بغير وضوء، ولي في الأرض ما ليس لله في السماء. فغضب عمر غضبا شديدا، فدخل علي بن أبي طالب رضي الله عنه، فقال: يا أمير المؤمنين، على وجهك أثر الغضب، فأخبره عمر بما كان له مع حذيفة.. فقال له علي: صدق يا عمر، يحب الفتنة يعني المال والبنين؛ لأن الله تعالى قال (إنما أموالكم وأولادكم فتنة)، ويكره الحق يعني الموت، ويصلي بغير وضوء، يعني أنه يصلي على النبي صلى الله عليه وسلم بغير وضوء في كل وقت، وله في الأرض ما ليس لله في السماء، يعني له زوجة وولد وليس لله زوجة وولد. فقال عمر: أصبت وأحسنت يا أبا الحسن، لقد أزلت ما في قلبي على حذيفة بن اليمان.

* ذكر ابن شهاب الزهري عن عبد الله بن وهب بن زمعة عن أم سلمة أن أبا بكر، رضي الله عنه خرج تاجراً إلى بصرى، ومعه نعيمان و سويبط بن حرملة، وكان سويبط على الزاد، فجاءه نعيمان فقال: أطعمني، قال: لا، حتى يأتي أبو بكر، وكان نعيمان رجلا مضحاكاً مزاحاً، فقال: لأغيظنك، فذهب إلى أناس جلبوا ظهراً (الإبل تعد للركوب وحمل الأثقال) فقال: ابتاعوا (اشتروا) مني غلاماً عربياً فارهاً، وهو رعّاد ولسّان، ولعله يقول: أنا حر.

فإن كنتم تاركيه لذلك فدعوه لي، لا تفسدوا علي غلامي، فقالوا: بل نبتاعه منك بعشرة قلائص (والقلوص هي الناقة الشابة القوية)، فأقبل بها يسوقها، وأقبل بالقوم حتى عقلها، ثم قال: دونكم هذا، فجاء القوم فقالوا: قد اشتريناك، فقال سويبط: هو كاذب. أنا رجل حر، فقالوا: قد أخبرنا خبرك، فطرحوا الحبل في عنقه وأخذوه، فذهبوا به، فجاء أبو بكر، فذهب هو وأصحاب له، فرد القلائص وأخذوه، فلما أخبر النبي بالقصة ضحك، وظل يضحك وأصحابه كلما تذكر تلك الواقعة حولا كاملا.

وذكر هشام بن عروة عن أبيه قال: أقبل أعرابي على ناقة له، فدخل المسجد، وأناخ ناقته بفنائه، ودخل على نبي الله صلى الله عليه وسلم، وحمزة بن عبد المطلب جالس في نفر من المهاجرين والأنصار، فيهم النعيمان، فقالوا للنعيمان: ويحك! إن ناقته ناوية (يعني سمينة) فلو نحرتها، فإنا قد قرمنا (اشتد شوقنا) إلى اللحم، ولو قد فعلت غرمها رسول الله صلى الله عليه وسلم، وأكلنا لحما، فقال: إنى إن فعلت ذلك وأخبرتموه بما صنعت وجد (غضب) علي صلى الله عليه وسلم.

قالوا: لا نفعل، فقام فضرب في لبتها (موضع الذبح)، ثم انطلق، فمربالمقداد بن عمرو وقد حفر حفرة، واستخرج منها طينا، فقال: يا مقداد، غيبني في هذه الحفرة، وأطبق علي شيئا، ولا تدل علي أحدا، فإني قد أحدثت حدثا، ففعل، وجعل عليه الجريد والسعف، فلما خرج الأعرابي رأى ناقته قد نحرت، فصرخ وصاح: واعقراه يا محمد!.

فخرج نبي الله صلى الله عليه وسلم، فقال: من فعل هذا؟ قالوا: نعيمان، قال: وأين توجه؟ فتبعهم رسول الله صلى الله عليه وسلم، ومعه حمزة وأصحابه حتى أتى على المقداد، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم للمقداد: هل رأيت لي نعيمان؟ فصمت، فقال: لتخبرني أين هو؟ فقال: مالي به علم؟ وأشار بيده إلى مكانه، فكشف رسول الله صلى الله عليه وسلم عنه، فوجد وجهه قد تغير بالسعف الذي سقط عليه، فقال له: ما حملك على ما صنعت؟! قال: الذين دلوك علي يا رسول الله هم الذين أمروني وقالوا: كيت وكيت. فجعل رسول الله صلى الله عليه وسلم يمسح عن وجهه ويضحك، ثم غرم صلى الله عليه وسلم ثمن الناقة، وأرضى الأعرابي من ناقته، وقال: شأنكم بها فأكلوها، وكان رسول الله صلى الله عليه وسلم إذا ذكر صنيعه ضحك حتى تبدو نواجذه،فصلوات الله وسلامه عليه، فنعم المربي كان.

* روي عن ابن عمر– رضي الله عنه – أنه قال :سعى رجلان بمؤمن آل فرعون و قالا لفرعون: إن فلاناً لا يقول انك ربه! فأحضره فرعون لمجلسه أمام الواشيان ،فقال فرعون للساعيين: من ربكما؟ قالا: أنت. فقال للمؤمن: ومن ربك؟ فقال: ربي ربهما. فقال فرعون: سعيتما برجل على ديني لأقتله! لأقتلنكما، وأمر بقتلهما فقتلا. قال ابن عمر: فذلك قول الله عزوجل: ﴿فَوَقَىٰهُ ٱللَّهُ سَيِّـَٔاتِ مَا مَكَرُواْ ۖ وَحَاقَ بِـَٔالِ فِرْعَوْنَ سُوٓءُ ٱلْعَذَابِ ﴿٤٥﴾﴾ غافر.

* روي أن عروة بن الزبير رضي الله عنه قال :رأيت أمير المؤمنين عمر بن الخطاب –رضي الله عنه – على عاتقه قربة ماء، فقلت: يا أمير المؤمنين، لا ينبغي لك هذا. فقال: لما أتتني الوفود سامعين طائعين، دخلت نفسي نخوة فأردت أن أكسرها.

كلكم يبكي نفسه

كان بالبصرة عابد حضرته الوفاة..فجلس أهله يبكون حوله فقال لهم أجلسوني، فأجلسوه فأقبل عليهم وقال لأبيه: يا أبت ما الذي أبكاك؟ قال: يا بنى ذكرت فقدك وانفرادي بعدك. فالتفت إلى أمه، وقال :يا أماه ما الذي أبكاك؟ قالت: لتجرعي مرارة ثكلك فالتفت إلى الزوجة وقال: ما الذي أبكاك؟ قالت: لفقد بِرك وحاجتي لغيرك، فالتفت إلى أولاده، وقال: ما الذي أبكاكم؟ قالوا: لذل اليتم والهوان من بعدك، فعند ذلك نظر إليهم وبكى. فقالوا له: ما يبكيك أنت؟ قال أبكي لأني رأيت كلا منكم يبكى لنفسه لا لي. أما فيكم من بكى لطول سفري؟ أما فيكم من بكى لقلة زادي؟ أما فيكم من بكى لمضجعي في التراب؟ أما فيكم من بكى لما ألقاه من سوء الحساب؟ أما فيكم من بكى لموقفي بين يدي رب الأرباب؟ ثم سقط على وجهه فحركوه، فإذا هو ميت.

سَفَري بَعيدٌ وَزادي لَنْ يُبَلِّغَني * * * وَقُوَّتي ضَعُفَتْ والمـوتُ يَطلُبُني
وَلي بَقايـا ذُنوبٍ لَسْتُ أَعْلَمُها * * * الله يَعْلَمُهـا في السِّـرِ والعَلَنِ
مـا أَحْلَمَ اللهَ عَني حَيْثُ أَمْهَلَني * * * وقَدْ تَمـادَيْتُ في ذَنْبي ويَسْتُرُني
تَمُرُّ ساعـاتُ أَيّـامي بِلا نَدَمٍ * * * ولا بُكاءٍ وَلاخَـوْفٍ ولا حَـزَنِ
أَنَـا الَّذي أُغْلِقُ الأَبْوابَ مُجْتَهِداً * * * عَلى المعاصِي وَعَيْنُ اللهِ تَنْظُرُني
فَلا تَغُرَّنَّكَ الدُّنْيـا وَزينَتُها * * * وانْظُرْ إلى فِعْلِهـا في الأَهْلِ والوَطَنِ
وانْظُرْ إلى مَنْ حَوَى الدُّنْيا بِأَجْمَعِها * * * هَلْ رَاحَ مِنْها بِغَيْرِ الحَنْطِ والكَفَنِ

نعم أيها الأحبة مشاهد الموت تمر أمام أعيننا كل يوم، بل كل ساعة، ولكن قليل منا من يتعظ بتلك المشاهد، ومن تؤثر فيه صورة النعش وقد حمل فيه الميت على الأعناق ليواروه في مثواه الأخير.

قال تعالى: (وَمَا جَعَلْنَا لِبَشَرٍ مِنْ قَبْلِكَ الْخُلْدَ أَفَإِنْ مِتَّ فَهُمُ الْخَالِدُونَ (٣٤) كُلُّ نَفْسٍ ذَائِقَةُ الْمَوْتِ وَنَبْلُوكُمْ بِالشَّرِّ وَالْخَيْرِ فِتْنَةً وَإِلَيْنَا تُرْجَعُونَ) (٣٥) سورة الأنبياء .عن البراء بن عازب. قال: كنا مع النبي صلى الله عليه وسلم إذ أبصر بجماعة فقال: علام اجتمع هؤلاء؟ قيل: على قبر يحفرونه؟ قال : ففزع رسول الله صلى الله عليه وسلم فذهب مسرعاً حتى انتهى إلى القبر، فبكى حتى بل الثرى من دموعه، ثم أقبل علينا فقال: أي إخواني لمثل هذا فأعدوا؟.فقال صلى الله عليه وسلم: (أكثروا ذكر هاذم اللذات) الترمذي وحسنه.

ولما سئل صلى الله عليه وسلم عن أحزم الناس؟ قال: أكثرهم ذكراً للموت، وأكثرهم استعداداً للموت، أولئك الأكياس، ذهبوا بشرف الدنيا وكرامة الآخرة. الطبراني وحسنه المنذري.

إعداد: الشيخ الأمير محمد

يا نفس قد أزف الرحيل * * * وأظلك الخطب الجليل
فتأهبي يا نفس لا يلعب * * * بك الأمل الطويـــل
فلتنزلن بمنزل ينســى * * * الخليـــل فيه الخليل
وليركبن عليـك فيه من * * * الثرى ثقـل ثقيـل
قرن الفنـاء بنا جميعاً *** فلا يبقى العزيز ولا الذليل

وكلنا حينما يموت عزيز لديه يبكي على حاله هو لا على الحال والمآل التي صار إليها الميت، وما هي إلا بعض الدموع وبعض الأيام وننسي من ودعناه الوداع الأخير ولا نتذكر إلا أنفسنا وشهواتنا وملذاتنا .

ضعوا خدي على التراب ضعوه * * * ومن عفـر التراب فوسـدوه
وشـــقوا عنـه أكفاناً رقاقاً * * * وفي الرمس البعيد فغيبوه
فلو أبصرتـمـوه إذا تقضت * * * صـــبيحة ثالث أنكرتموه
وقد ســالت نواظر مقلتيه * * * على وجناته وانفـض فـوه
وناداه البلا هـذا فلان * * * هلمــوا فانظروا هــل تعــرفوه

مر إبراهيم بن أدهم بسوق البصرة يوماً فالتف الناس حوله، وقالوا: يا أبا إسحاق ! يرحمك الله، مالنا ندعو الله فلا يستجاب لنا؟ فقال إبراهيم: لأنكم أمتم قلوبكم بعشرة أشياء: عرفتم الله فلم تؤدوا حقوقه، وزعمتم حب رسوله ولم تعملوا بسنته، وقرأتم القرآن ولم تعملوا به، وأكلتم نِعَم الله ولم تؤدوا شكرها، وقلتم: بأن الشيطان لكم عدو ولم تخالفوه، وقلتم: بأن الجنة حق ولم تعملوا لها، وقلتم بأن النار حق ولم تهربوا منها، وقلتم بأن الموت حق ولم تستعدوا له، ودفنتم موتاكم ولم تعتبروا بهم، وانتبهتم من نومكم فانشغلتم بعيوب الناس ونسيتم عيوبكم. إذن فنحن لا نتذكر من وضع في التراب وتخلى عنه الآهل والأحباب.. لا نتذكر من أكله الدود وصار أسيرا للحود.. لا نتذكر من كان بالأمس يجالسنا ويؤانسنا.. لا نتذكر من كان يضاحكنا ويمازحنا.. فقط نتذكر أنفسنا.. فقط نبكي على حظوظنا في الحياة.. فقط نبكي لأنفسنا.

الأخيرة



المــولد

أ. محمد دفع الله محمد يوسف

ونحن نحتفل بمولد المصطفى - صلى الله عليه وسلم - لا بد أن يكون احتفالنا به إتباع لمنهجه، والتشبه بأخلاقه، وصفاته، التي من بينها تلك الصفة التي عرف بها حتى عند ألد خصومه، وهي صفة (الأمين)، ولقد كان الرّسول - صلّى الله عليه وسلّم- منذ صباه، وقبل البعثة مثالاً للأمانة، والصدق، والوفاء، وكان قومه يلقبونه بالصادق الأمين، حتى إنّه كان مستودع الأمانات. وقد كان الحكم في وضع الحجر الأسود في مكانه، في الحادث المشهور دلالة واضحة على ماعرف عنه. وبفضل أمانته جنّب القبائل العربية فتنة هوجاء.

ويبقى السؤال الذي يفرض نفسه علينا هو: ما الدّلالات التي نأخذها ونفهمها ونحن نحتفل بمولده صلى الله عليه وسلم من مفهوم الأمانة؟ وما المعاني التي تتضمّنها؟

فمن دلالات الأمانة حفظ الودائع التي يودعها الناس عند بعضهم، وردها عند طلبها. ومنها تسديد الديون، فكم تضرر النّاس من ضياع أموالهم بسبب غدر المدين، أو مطل الغريم، قال الرّسول - صلّى الله عليه وسلم: " من أخذ أموال النّاس يريد أداءها أدّى الله عليه، ومن أخذها يريد إتلافها، أتلفه الله".

ومن دلالات الأمانة قيام العامل بما يوكل إليه من أعمال، وإنجاز الموظف ما يكلّف به من مهمات، وتنفيذ المتعاقد ما عليه من التزامات... بهذا الفهم لمعنى الأمانة يحصل الإتقان، وتنجز الأعمال، وتؤدى الواجبات، وتعطى الحقوق، وتسيّر المصالح. قيل: إنّه لو أدّى كلّ أحد واجبه؛ لأخذ كل أحد حقه.

وعن أنس - رضي الله عنه - قال : ما خطبنا رسول الله - صلى الله عليه وسلم- إلا قال: (لا إيمان لمن لا أمانة له، ولا دين لمن لا عهد له) رواه أحمد.

وقال صلى الله عليه وسلم: ثلاث متعلقات بالعرش، الرحم تقول: اللهم إني بك فلا أ قطع، والأمانة تقول: اللهم إني بك فلا أُخان، والنعمة تقول: اللهم إني بك فلا أ كفر) مجمع الزوائد:٨/١٤٩.

ولهذا كان أمير المؤمنين عمر بن الخطاب -رضي الله عنه- يقول: لا يغرتكم من الرجل طنطنته بالليل – أي صلاته – فإن الرجل كل الرجل من أدّى الأمانة إلى من ائتمنه، ومن سلم المسلمون من يده ولسانه.

وروى عن أمير المؤمنين عمر بن عبد العزيز- رضي الله عنه - أنه كاد أن يخدع برجل أعجبته صلاته، فقال لأحد معاونيه: لو نولي هذا الرجل ولاية، قال هلا اختبرته؟ فقال: دونك فاختبره، فذهب إليه، وقال له: إن أمير المؤمنين ارتأى أن يوليك خراج العراق فإن أعطيتني خراج العراق لمدة سنتين أتوسط لك عنده، فقال: نعم، فقال: اكتب لي ورقة بهذا، فكتب له ورقة ووقع اسمه عليها، فأخذها وأعطاها عمر بن عبد العزيز وقال له: هذا هو الذي تريد أن توليه أمراً من أمور المسلمين، فقال عمر: هذا رجل أعجبتنا صلاته فلما اختبرناه ظهر خبثه.

وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وسلم

Mouhamed00000@hotmail.com

سكرتير التحرير



﴿ صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتْقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴿٨٨﴾ ﴾

النمل: ٨٨





مجلة دورية تصدر عن إدارة التقويم والاعتماد والجودة - رمضان - ١٤٣٣هـ - يوليو - ٢٠١٢م

مجلة الجودة

العدد الثالث



شعيرة الصوم وعلاقتها بالجودة



شخصية العدد

البروفيسور: أبوزيد عطا المنان



أضواء على مزرعة الجامعة


مجلة
الجودة
العدد الثاني


مجلة
الجودة
العدد الأول


بروفيسور مهدي ساتي مستقبلاً الضيوف
ترقية الأداء الأكاديمي
(المفهوم والأهداف والوسائل)


النمل: ٨٨
مجلة
الجودة
العدد الثالث


شخصية العدد
البروفيسور أبوزيد عطا المنان
شعيرة الصوم وعلاقتها بالجودة
أضواء على مزرعة الجامعة

قَالَ تَعَالَىٰ: أَعُوذُ بِٱللَّهِ مِنَ ٱلشَّيْطَٰنِ ٱلرَّجِيمِ

﴿ شَهْرُ رَمَضَانَ ٱلَّذِىٓ أُنزِلَ فِيهِ ٱلْقُرْءَانُ هُدًى
لِّلنَّاسِ وَبَيِّنَٰتٍ مِّنَ ٱلْهُدَىٰ وَٱلْفُرْقَانِ ۚ فَمَن شَهِدَ
مِنكُمُ ٱلشَّهْرَ فَلْيَصُمْهُ ۖ وَمَن كَانَ مَرِيضًا أَوْ عَلَىٰ
سَفَرٍ فَعِدَّةٌ مِّنْ أَيَّامٍ أُخَرَ ۗ يُرِيدُ ٱللَّهُ بِكُمُ
ٱلْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ ٱلْعُسْرَ وَلِتُكْمِلُوا۟ ٱلْعِدَّةَ
وَلِتُكَبِّرُوا۟ ٱللَّهَ عَلَىٰ مَا هَدَىٰكُمْ وَلَعَلَّكُمْ
تَشْكُرُونَ ﴿١٨٥﴾ ﴾ البقرة: ١٨٥

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

إِنَّآ أَنزَلْنَٰهُ فِى لَيْلَةِ ٱلْقَدْرِ ﴿١﴾ وَمَآ أَدْرَىٰكَ مَا لَيْلَةُ ٱلْقَدْرِ ﴿٢﴾
لَيْلَةُ ٱلْقَدْرِ خَيْرٌ مِّنْ أَلْفِ شَهْرٍ ﴿٣﴾ تَنَزَّلُ ٱلْمَلَٰٓئِكَةُ وَٱلرُّوحُ
فِيهَا بِإِذْنِ رَبِّهِم مِّن كُلِّ أَمْرٍ ﴿٤﴾ سَلَٰمٌ هِىَ حَتَّىٰ مَطْلَعِ ٱلْفَجْرِ ﴿٥﴾





أهلاً رمضان

تهنئ إدارة وأسرة مجلة الجودة

المسلمين قاطبة بمشارق الأرض ومغاربها

وتخص بها الشعب السوداني وإدارة ومنسوبي جامعة أفريقيا العالمية

وتسأل الله أن يتقبل صيامنا وقيامنا

كلمة التحرير

يسرنا أن نقدم بين يدي قرائنا الكرام العدد الثالث من مجلة الجودة بإضافة بابين جديدين هما شخصية العدد ومشاركات.

وقد سعدنا كثيرا باستجابة عدد من أعلام الجامعة للإسهام معنا في ترسيخ ثقافة الجودة وتركيز معاييرها ومؤشراتها في كافة أنشطة الجامعة.

يسرنا أيضاً أن يكون من أبواب هذا العدد استطلاعين قامت بهما الجودة للكشف عن بعض المصاعب والمعوقات في طريق الارتقاء بالأنشطة الجامعية.

نذكر قراءنا بأن من الأهداف الأساسية لهذه المجلة تتبع الإيجابيات في أنشطة الجامعة، وإنجازاتها الأكاديمية منها، والإدارية، والاجتماعية، مع العمل معنا على الكشف عن مسببات السلبيات، وسبل تجاوزها، وإلى كل ما هو إيجابي، وذلك تمشياً مع المبادئ الإسلامية التي تدفع القيم وتمنع إشاعة السوء والضرر.

ومن خلال ذلك تهيب هيئة تحرير المجلة بكل العاملين بالجامعة في كافة قطاعاتهم بالإسهام كتابةً بكل ما فيه خير الجامعة، وقصد السبيل في مسيرتها، إذ تمتلك هذه الجامعة إدارة، وعاملين وطلاباً، وخريجين، نصيباً هائلاً من الخبرة الغنية بالإيجابيات، لا يعرفها الكثير من القراء داخل الجامعة وخارجها.

كما تهيب المجلة خريجي الجامعة في مواقعهم المختلفة في العالم أن يسهموا للمجلة بما فيه من خير الجامعة، وصلاحها في كافة الأصعدة وستخصص الجودة كماً مناسباً من الأعداد يرسل إلى مكان الخريجين المتميزين بإذن الله لاستقطاب مشاركتهم.

وفي الختام نرجو من قارئنا الكريم داخلياً وخارجياً أن يوالينا من أفكار، ورؤى، ومبادرات، ومداخلات وتعقيب يمكن تسخيره في تعزيز الجودة وترقية الأداء في وحدته خاصة وفي الجامعة على وجه العموم.

مع خالص أمنياتنا بتصفح جميل لهذه الإصدارة.

د. عمر أحمد سعيد

بسم الله الرحمن الرحيم

صُنْعَ ٱللَّهِ ٱلَّذِىٓ أَتْقَنَ كُلَّ شَىْءٍ ۚ إِنَّهُۥ خَبِيرٌۢ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴿٨٨﴾ النمل

الجودة مجلة ربع سنوية تصدر عن إدارة الجودة والتقويم والاعتماد - العدد الثالث - رمضان ١٤٣٣هـ - يوليو ٢٠١٢م

تنبيه: هذه الإصدارة تحتوي على آيات قرآنية يرجي الاهتمام بها...

من محتويات العدد





أ. طارق فاروق عبدالله

الإنجاز وعلاقته بتحفيز الطاقة لدى الآخرين

تُجْمِع مجتمعات العالم المعاصر على أن التعليم الجامعي سيكون ميداناً تنافسياً بين القوى العالمية، وخصوصاً في عالم يزداد فيه الاعتماد المتبادل والترابط ، ومع ذلك تتعرض النظم التعليمية للنقد دوما، حيث تبدو هذه العملية النقدية ظاهرة يشترك فيها الخبراء من أصحاب الرؤى المختلفة، حيث يرى بعضهم أنه يجب أن يتبنى المجتمع النامي مشروع إصلاحي، الهدف منه الأخذ بيد التعليم العالي في الدول النامية، بحيث يمكن تعديل انحرافات وجعله يسير بخطى متوازية نحو التقدم العلمي للدول ذات الترتيب الأول في العالم.

ذكر «مالكوم نوليس» في كتابه «المتعلم الكبير»، قائلاً: «قبل سنوات، أجريت في أمريكا مسابقة ثقافية؛ لفهم وظيفة الإدارة ولاختيار إستراتيجيات إدارية أكثر فعالية. وقد أدى ذلك إلى نتائج مذهلة. استفدنا من تلك التجربة في محاولتنا صياغة مفهوم جديد للنظام الاجتماعي باعتباره نظاماً للطاقة البشرية».

فما المقصود بالنظام الاجتماعي؟ قد يكون النظام الاجتماعي أسرة، أو جماعة، أو منظمة، أو وكالة، أو شريكاً، أو مدرسة، أو كلية، أو مجتمعاً، ... أو عالماً.

خطرتْ لي أسئلة عديدة تختلف كل الاختلاف عما يطرحه المديرون مثال:

ما الطاقة البشرية الإجمالية الموجود في النظام؟

ما المقدار الذي يتم استخدامه من تلك الطاقة؟

أين تتواجد الطاقة غير المستعملة؟

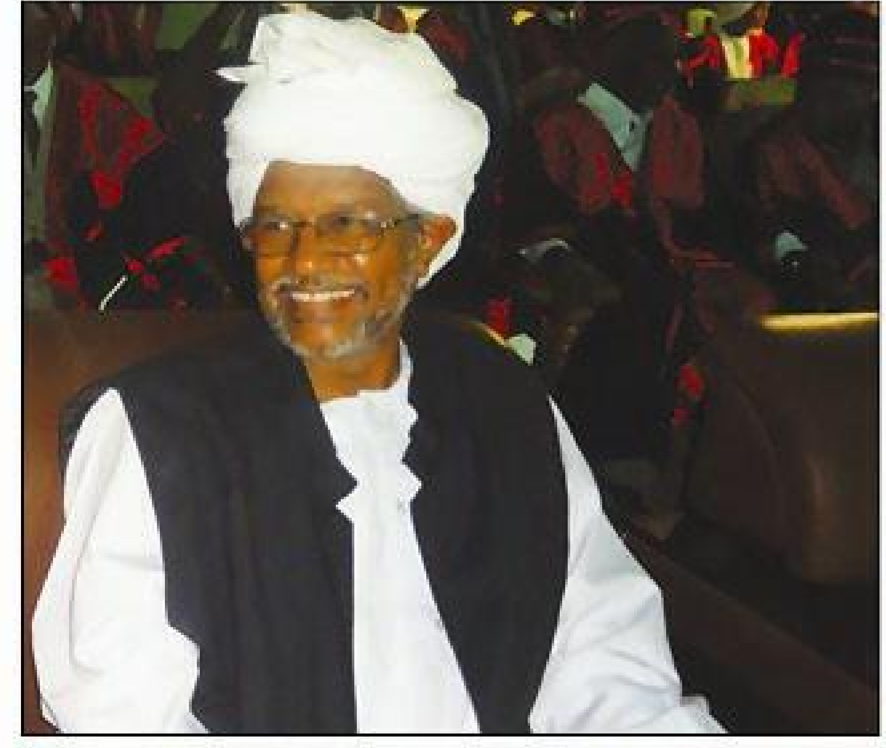
لماذا لا نستفيد من تلك الطاقة؟

ما أنواع الطاقة التي نجدها؟

هل هي جسدية أم فكرية أم نفسية أم أخلاقية أم فنية أم تقليدية أم اجتماعية؟

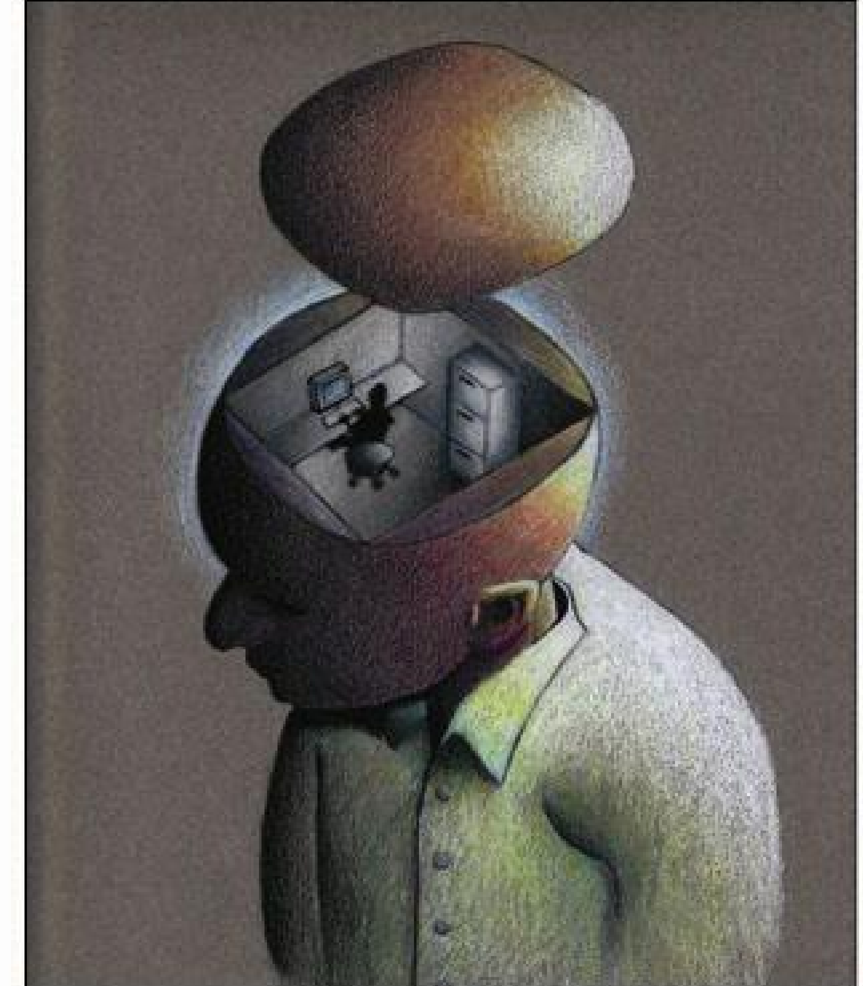
كيف نستطيع الاستفادة من هذه الطاقة لإنجاز الهدف الأكبر لمصلحة النظام والأفراد العاملين فيه؟

حقاً لقد غيرت تلك الأسئلة طريقة تفكيري فيما يتعلق بدور القيادة، حيث بدأ الناس يطرحون تلك الأسئلة نتيجة للمفهوم


د. كمال محمد عبيد


كارل روجرز


دوغلاس ماك جريجور





الذي أثاره (مزيدريك تايلور) بشأن (الإدارة العلمية)، فقد بدأتُ أدرك أن دور القيادة يتألف وبشكل رئيس من التابعين المسيطرين، وتوصلت مما تعلمته إلى أن القادة الفعالين هم الأشخاص القادرون على دفع الناس إلى تلبية أوامرهم، واعتماداً على هذا المبدأ كان إنتاج النظام خاضعاً لبصيرة القائد ولقدرته، وبعد إدراكي تلك الحقيقة بدأت أعيد النظر بمهمة القيادة، ومع مرور الزمن أدركت أن الدور الأساس للقيادة يتبلور في تحرير طاقة الأشخاص العاملين بالنظام، وفي إدارة عمليات توجيه تلك الطاقة لتحقيق الأهداف المرجوة وبشكل تعاوني.

ملخص القول هنا هو: أن القيادة الإبداعية هي القيادة القادرة على تحرير الطاقة الإبداعية لدى الأشخاص الذين تقوم بتوجيههم.

شغل هذا الموضوع تفكير «مالكوم نوليس» خلال عدة سنوات، وهو يحاول فهم ذلك المبدأ واختبر مصداقيته بطريقتين:

الطريقة الأولى: استناداً إلى ذلك المبدأ قام بمراقبة القادة في كافة الاختصاصات (معلمين، مديرين تنفيذيين، مديرين تربويين، قادة سياسيين، قادة تنظيميين). أراد بذلك اختبار قدرته على تحديد المواصفات التي يتمتع بها أولئك «القادة الذين يقومون بتحرير طاقة موظفيهم» ومقارنتها مع «القادة الذين يكتفون بالوظيفة التوجيهية».

الطريقة الثانية: قام بدراسة جميع ما كتب بخصوص السلوك البشري، والقوى المحركة التنظيمية والقيادة، مستخلصاً نتائج مهمة بشأن مفهوم القيادة.

وإنه ليسرني أن تشاركوني نتائج البحث الذي أجراه «مالكوم نوليس»، والتي سأعرضها على شكل مقترحات فيما يتعلق بالخصائص السلوكية للقادة المبدعين:

١) يقدم القادة المبدعون مجموعة مختلفة من الافتراضات (خاصة الإيجابية منها) تدور حول الطبيعة البشرية معتمدين على الافتراضات السلبية التي يقدمها القادة التوجيهيون. ومن خلال المتابعة تبين لـ «مالكوم نوليس» أن أولئك القادة يثقون بالناس بدليل أنهم يقدمون لهم فرصاً صعبة، ويضعونهم في موقع المسؤولية. يظهر الجدول (١) شرحاً واضحاً لاثنين من تلك الافتراضات المتعارضة من كل من دوغلاس ماك جريجور الذي قدم افتراضات القادة، في حين قدم كارل روجرز افتراضات المعلمين.

لقد تم التحقق من صحة المجموعة الإيجابية عن طريق البحث الذي يؤكد على الفكرة التالية: (عندما يدرك الناس مسؤوليتهم في السيطرة والقيادة، سيتحفزون للإنجاز المبدع والمنتج، وتزداد هذه الإنجازات بشكل كبير حين يدركون أن هناك من يستفيد من طاقاتهم الخاصة التي يشعرون خلالها بأهميتهم كأشخاص فاعلين).

أتيح لكاتب هذا المقال فرصة تطبيق هذه الفكرة أو المبدأ، إبان عمله مع د. كمال محمد عبيد طيلة ثلاثة عشر عاماً مع زملاء آخرين، عندما توافرت ظروف عمل اتسمت بالإنجاز المبدع والمنتج الذي جعلنا نستشعر مسئولية أدركنا نتاجها حين تلمسنا الفائدة التي عادت على المستفيدين.

الجدول (١): مقارنة افتراضات الطبيعة والسلوك البشري لقادة الإدارة والتربية

افتراضات النظرية	حول الطبيعة البشرية (ماك جريجور)(*)	القائمة في التعليم الحالي (روجرز) ١ (**)
	يميل الإنسان العادي على وجه العموم إلى كره العمل، بحيث يتجنبه إذا أسنحت له الفرصة بذلك. بسبب هذه الطبيعة البشرية المميزة، فإنه لا بد من الفرض بالقوة على الناس؛ لتحقيق أهداف ومصالح المنظمة. يفضل الإنسان العادي أن يقوم الآخرين بتوجيهه عوضاً عن تحمله المسؤولية؛ ويحاول تجنبها بقدر الإمكان، فهو إنسان يتمتع بقليل من الطموح، وهدفه هو الشعور بالأمان. يتعلم الإنسان العادي بشكل عام في ظروف ملائمة، ولا يكون الهدف من تعلمه هذا تقبل ما يتعلمه بل إحساسه بالمسؤولية. الإنسان بشكل عام له قدرة كبيرة على الإبداع والتخيل والبراعة في أثناء حل المشكلات التنظيمية.	إننا لا نثق بقدرة الطالب على التعلم الذاتي. يتم التعلم عن طريق العروض التعليمية. يهدف التعليم إلى جمع الحقائق المعرفية وتقديمها للطالب. الحقيقة معروفة للجميع. يطور المتعلمون السلبيون أنفسهم ليصبحوا مواطنين مبدعين. التقويم هو التعليم، والتعليم هو التقويم. عند مبادرة الشخص نفسه في التعلم وتوظف طاقاته كاملة (المشاعر والفكر) في عملية التعلم سيجعل منه تعلماً دائماً ذي انتشار واسع. عند احتلال النقد والتقويم الذاتي المرتبة الأولى، يأتي تقويم الآخرين في المرتبة الثانية، فإن هذا من شأنه زيادة القدرة على الإبداع في التعلم.
(التوجيه)	(فنحن إزاء ظروف وأوضاع لا نستطيع من خلالها الاستفادة إلا بشكل بسيط من المقدرة الفكرية للإنسان العادي).	إن أكثر ما يفيد التعلم من الناحية الاجتماعية في هذا العصر الحديث ما يلي: ١- عملية التعلم. ٢- استخدام التجارب والخبرات باستمرار. ٣- الاشتراك في عملية التغيير.
(تحرير الطاقة)	يميل الإنسان بطبيعته إلى بذل الجهد الجسدي والعقلي تماماً مثل اللعب والاستراحة. حين يفشل العقاب، فإننا نلجأ للسيطرة الخارجية والتهديد كوسيلة لتحفيز الجهود من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية، إذ يعتمد الإنسان على نفسه في سبيل إنجاز الأهداف التي يلتزم بها. يزداد شعور الفرد بالمسؤولية والالتزام بتحقيق الأهداف عندما تقدم إليه المكافآت التحفيزية.	الإنسان بطبيعته يمتلك القدرة على التعلم. يكون التعلم ذو فاعلية بمقدار صلة مادة البحث بأهداف الطالب الخاصة. يقترن التعلم الفعال بالتطبيق العملي. إن اشتراك الطالب في عملية التعلم على نحو يعتمد عليه يزيد من تعلمه

٢) يؤكد القادة المبدعون قانون الطبيعة البشرية القائل: (بأن الناس يشعرون بالالتزام بأي قرار حين تتاح لهم فرصة الاشتراك باتخاذه). وبناء عليه، يقوم القادة المبدعون بإشراك زبائنهم وعمالهم أو طلابهم في جميع مراحل عملية التخطيط، وتقويم الحاجات، وصياغة الأهداف، وتصميم إجراءات العمل، وتنفيذ الأنشطة، وتقويم النتائج باستثناء الحالات الملحة والضرورية. لقد تم التحقق من صحة هذا الافتراض عن طريق دراسات موضع التوجيه والقيادة التي أجراها (ليفكورت، ١٩٧٦م) بالإضافة إلى الأبحاث حول التغيير التنظيمي والتي قام بها كل من: (بينيس بين، وتشين، ١٩٨٦م)، وأبحاث (جراينر، ١٩٧٥م).

٣) يستخدم القادة المبدعون طاقة الإنجاز الشخصية، فهم

يؤمنون بها، ويدركون أيضاً أن الناس تواقون لإنجاز ما يتوقعه الآخرون منهم. فالميسّر المبدع يظهر مدى ثقته بقدرة أعضاء فريقه على النجاح، وكذلك الأمر بالنسبة للمشرفة الجيدة التي تظهر لموظفيها تلك الثقة، فطلاب المعلم الجيد مؤمنون دائماً بأنهم الأفضل في المؤسسة التعليمية. وتظهر الدراسة الكلاسيكية هذا المبدأ بوضوح، حيث تشتمل هذه الدراسة على كتاب «داخل غرفة الصف (١٩٨٦م)»(١) لمؤلفيه روزينتهول وجاكوبسن، يوضح هذا الكتاب أن الطلاب الذين أشعرهم معلمهم بأفضليتهم كانوا فعلاً كذلك، في حين نجد العكس في الطلاب الذين أشعرهم المعلم بكسلهم كانوا كسالى فعلاً. ومن المؤكد أنه ليس هناك فرق في المقدرة الطبيعية بين كلتا المجموعتين، وتظهر دراسات الطلاب علاقة واضحة بين مفهوم الذات الإيجابي، وبين الأداء العالي، وتظهر هذه العلاقة أيضاً في إنجازات حياتنا العامة.

٤) يثق القادة المبدعون بقيمة الشخصية الفردية، فهم مدركون أن أعمال الناس تتم بشكل أفضل عند اعتمادهم على: قواهم، ومواهبهم، واهتماماتهم، وأهدافهم الخاصة أكثر من انجازهم له، وهم مقيدون بنمط مفروض من الأداء، إذ من الطبيعي شعورهم بالراحة في ثقافة متعددة الوظائف، وبالسأم من الثقافة ذات الوظيفة الموحدة، فيعمل القادة على ترتيب الفريق، في حين يقوم كل عضو بعمل ما يراه مناسباً وممتعاً بالنسبة لإمكاناته. أما المعلمون فيبذلون قصارى جهدهم؛ لتصميم استراتيجيات التعلم الملائمة للتعلم الفردي، بما يتفق مع سرعة وأسلوب ومستوى وحاجات واهتمامات كل طالب.

لابد من إضافة بعد فلسفي على هذا الافتراض، بدءاً من الملاحظة السلوكية. فإن نظرة القادة الإبداعيين تختلف عن نظرة أولئك القادة التوجيهيين إزاء الهدف من الحياة، فالإبداعيون يعتبرون أنشطة الحياة المختلفة (عمل، تعلم، استجمام، مشاركة الآخرين، عبادة) مجرد طريقة تساعد الفرد في إنجاز طاقته الخاصة بشكل كامل، مساهمين بذلك إلى جعل الفرد شخصاً يسعى لتحقيق ذاته، الأمر الذي دعا إليه ماسلو (١٩٧٠م) في حين نجد التوجيهيين يدعون لصنع أشخاص مُطيعين.

٥) يعمل القادة المبدعون على تشجيع الإبداع عن طريق المنح والمكافآت، فهم يدركون بأنها ضرورة أساسية لاستمرار الأفراد والمنظمات والمجتمعات في ظل التغيرات المتزايدة التي نشهدها حالياً، لذلك نجدهم أحرص الناس على الإبداع، ويعمل هؤلاء القادة على خلق بيئة مناسبة، وتقديم التشجيع والمكافآت للمبدعين. إن القائد المبدع لا يَعُد ارتكاب الأخطاء جراء العمل دون قصد تصرفاً يعاقب عليه الناس، بل على العكس فالخطأ عندهم بمثابة فرصة يتعلم الناس من خلالها، ويكتسبون مزيداً من الخبرات.

٦) يتميز القادة المبدعون بالتزامهم ومهارتهم بإجراء عملية التغيير المستمر وإدارته، فهم يميزون تماماً بين المنظمات التي تدعم الإبداع والمنظمات المستقرة (كما هو موضح في الجدول (٢)، ويطمحون إلى ترقية منظماتهم إلى مستوى المنظمات الإبداعية، وباعتمادهم على نظرية التغيير تلك فلديهم مهارة عالية باختيار الاستراتيجيات الأكثر فعالية من أجل إحداث التغيير المطلوب.

٧) يركز القادة المبدعون على أن أهمية المحفزات الداخلية التي تفوق أهمية المحفزات الخارجية، فهم يميزون تماماً بين ما هو محفز وبين ما هو غير محفز حسب ما ورد في بحث هيرزبيرج (١٩٥٩م)، وكأمثلة عما هو محفز «الإنجاز، والتمييز، وأداء العمل، والتطور»، أما غير المحفز فنذكر منه: (سياسة وإدارة المنظمة، والإشراف وشروط العمل، والعلاقات الشخصية والراتب، والوضع وإجراءات العمل الأمنية، والحياة الشخصية). وفي هذا السياق يحاول القادة المبدعون تقليل العوامل غير المحفزة مع التركيز على تحسين المحفزات.

١ (××) المصدر: بتصرف من روجرز ١٩٧٢، ص ٢٧٢-٢٧٩، نولز ١٩٧٨، ص ١٠٢

الجدول (٢): مقارنة بين خصائص المنظمات الإبداعية والمنظمات المستقرة

المجالات	الخصائص: المنظمات المستقرة	الخصائص: المنظمات الإبداعية
النظام	صارم: تتركز الجهود والطاقات للحفاظ على الأقسام الثابتة واللجان، واحترام التقليد والدستور والقوانين المحلية. متسلسل: - التقييد بسلسلة من الأوامر. - تكون الوظائف محدودة. - يكون العمل داخل نطاق المنظمة.	مرن: - تعتمد كثيراً على لجان العمل المؤقتة. - سهولة التنقل بين الأقسام. - الاستعداد لتغيير الدستور. الابتعاد عن التقليد: - علاقات متعددة ترتكز على التعاون البناء. - يكون مجال الوظائف واسعاً. - يتم الانتقال والعمل خارج المنظمة.

الجو	- يكون التركيز على تنفيذ المهمات. - غير شخصي. - غير ودي، شكلي، متحفظ. - نزاع إلى الشك أو الارتياب.	- يكون التركيز على الناس. - مهتم. - ودي، غير شكلي، حميم. - يسوده جو من الثقة.
الإدارة الفلسفة والمواقف	- تتحدد وظيفة الإدارة في التحكم بالموظفين عن طريق إلزامهم بالأوامر المفروضة. - حذر: تكون المخاطرة بأقل درجاتها. - المواقف تجاه الأخطاء: لا بد من تجنب الأخطاء. - التشديد على انتقاء الموظفين. - الاكتفاء الذاتي. - يكون النظام مغلقاً فيما يتعلق بمشاركة الموارد. - مقدرة ضعيفة على مقاومة الغموض.	- تتحدد وظيفة الإدارة بالاستفادة من طاقات الموظفين، حيث يتم استخدام الطاقة على نحو مشجع. - تجريبي: تكون المجازفة بأعلى درجاتها. - المواقف تجاه الأخطاء: لابد أن نتعلم ونستفيد من الأخطاء. - هناك تأكيد على تطوير الموظفين. - الاعتماد المتبادل. - يكون النظام مفتوحاً فيما يتعلق بمشاركة الموارد. - مقدرة قوية على مقاومة الغموض.
اتخاذ القرارات وصنع السياسات	- المسؤولون هم المشاركون الرئيسيون، في حين أن بقية المشاركات في أدنى مستوياتها. - هناك فرق واضح بين من يصنع السياسة ومن يطبقها. - يتم اتخاذ القرارات استناداً إلى القوانين المنصوصة. - تعتبر القرارات بمثابة افتراضات حتى يتم التأكد من صحتها.	- يقوم الجميع بالمشاركة. - تعاون بين من يصنع السياسة ومن يطبقها. - يتم اتخاذ القرارات عن طريق حل المشكلات. - تعتبر القرارات نهائية.
الاتصال	- مقيد. - مسيطر عليه. - باتجاه واحد. - الشعور بالقمع وعدم المسؤولية.	- غير مقيد. - سهل الوصول. - متعدد الاتجاهات: للأعلى والأسفل وعلى الجوانب. - حرية التعبير.

٨) يقوم القادة المبدعون بتشجيع الناس على توجيه أنفسهم، فهم يملكون حدساً في معرفة غاية الباحثين الكامنة في إطلاعنا على الخاصية المميزة لعملية النضج البشري، وأن ما يميز عملية النضج هذه هو الانتقال الجذري من حالة الاعتماد على الآخرين إلى حالة ازدياد الاعتماد على الذات. يعتقد هؤلاء القادة أن المتعلمين قد تكيفوا بموضوع اتكالهم على الآخرين بحكم خبرتهم السابقة في المدارس؛ لذلك فإن الراشد يحتاج لدعم أولي في أثناء التعلم حتى يعتاد على الأمر، ويعتمد على نفسه، وهذا الدعم يكون مسؤولية القادة. ولتقديم المساعدة، يقوم القادة بتطوير مهاراتهم كمُسهّلين ومستشارين ذوي كفاءة عالية.

إذاً لا شك أن هناك المزيد من الافتراضات والخصائص السلوكية، إلا أن ما تم تقديمه من وجهة نظر «مالكوم نوليس» الخاصة بحكم مراقبته للقادة المبدعين ومطالعته جميع ما كتب بهذا الصدد. حقاً لقد كانت نتائج تطبيق تلك الافتراضات مذهلة، فقد ازدادت إنجازات الطلاب الضعفاء حين اكتشفوا متعة التعلم الذاتي بإشراف معلم مبدع. وكما ازدادت إنتاجية عمال المصنع واعتزوا بإنجازاتهم بإشراف مشرف مبدع. وينطبق الحال نفسه على قسم كامل في كلية (هولندا، جزيرة الأمير إدوارد، كندا) عندما أصبح الطلاب مُسهّلي تعلم مبدعين، ومستشارين بارعين بأمور المحتوى وذلك من خلال تحفيز الإدارة المبدعة.

أتوقع هنا أن حالات انتقال مديري المؤسسات المهمة من موقع التوجيه إلى موقع التحفيز نتيجة لاعتماد تلك الافتراضات في برامج تطوير الإدارة، سيكون له نفعه ومردود الإيجابي.

أعتقد أننا بدأنا نفهم كيفية تحسين استخدام الطاقة المذهلة، والكامنة داخل أنظمة الطاقة البشرية.

Rosenthal and Jacobson، "Pygmalion in the -
."Classroom
(Footnotes)

(*) المصدر: بتصرف من ماك جريجور ١٩٦٠، ص ٣٣-٣٤ ٤٧-٤٨، نولز ١٩٧٨، ص ١٠٢.

إدارة الجودة الشاملة: الرؤية الإسلامية

القيادة

الحلقة الأولى

عرض: أ. محمد دفع الله محمد يوسف

في سلسلة متتالية - وللفائدة العامة - نستعرض ابتداءً من هذا العدد بعض الصفحات من كتاب (عمليات إدارة الجودة الشاملة: الرؤية الإسلامية) للدكتور - أشرف السعيد أحمد محمد، الأستاذ بكلية التربية، جامعة المنصورة، وهذا الكتاب عبارة عن رسالة قدمت للحصول على درجة الدكتوراه في الفلسفة التربوية، من قسم أصول التربية، في عام ٢٠٠٥م.

أولاً: القيادة:

إن بني آدم لا تتم مصلحتهم إلا بالاجتماع لحاجة بعضهم إلى بعض، ولابد لهم عند الاجتماع من رأس أو وازع وحاكم يزع بعضهم عن بعض؛ لذلك كانت القيادة خاصة طبيعية لبني آدم لا يستقيم وجودهم واجتماعهم إلا بها، وإن انتفاءها يعني الفوضى، والفوضى مهلكة للبشر؛ مفسدة للعمران.

والقيادة، بالإضافة إلى كونها فطرية في الإنسان، فهي من أعظم واجبات الدين، التي لا يتم صلاح الدين والدنيا إلا بها، ذلك لأنه لما كان اجتماع البشر ضرورة، وكان من المحال حياتهم ووجودهم منفردين، وكان من ضرورة الاجتماع التنازع لازدحام الأغراض، فما لم يكن الحاكم الوازع، أفضى ذلك إلى الهرج المؤذن بهلاك البشر وانقطاعهم، مع أن حفظ النوع من مقاصد الشرع الضرورية "وهذا هو كنه وجوب القيادة.

ويقول"ابن تيمية"يجب أن يُعرف أن ولاية أمر الناس من أعظم واجبات الدين، بل لا قيام للدين ولا للدنيا إلا بها، فإن بني آدم لا تتم مصلحتهم إلا بالاجتماع؛ لحاجة بعضهم إلى بعض، ولابد لهم عند الاجتماع من رأس... ذلك لأن الله تعالى أوجب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، ولا يتم ذلك إلا بقوة وإمارة، وكذلك سائر ما أوجبه من الجهاد والعدل، وإقامة الحجٍ، والجُمَع، والأعياد، ونصر المظلوم، وإقامة الحدود لا تتم إلا بالقوة والإمارة.

وعليه مثلت القيادة عنصراً عظيم الأهمية في بنية النظام الإسلامي على اتساعه، وفي مستوياته التنظيمية المختلفة بدءاً من رأس المجتمع الإسلامي – خليفة المسلمين – ومرورا بأمراء الأقاليم والأجناد والسرايا، وانتهاءً بالاجتماع العارض القليل في سفر أو عمل أو ما شابه ذلك، حيث قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم) تنبيها على ضرورة القيادة: (إذا خرج ثلاثة في سفر فليؤمروا أحدهم). وقال أيضا: (لا يحلُ لثلاثة نفر يكونون بأرض فلاة إلا أمّروا أحدهم)، فإذا كان قد أوجب في أقل الجماعات وأقصر الاجتماعات أن يولى أحدهم، كان هذا تنبيها على وجوب ذلك فيما هو أكثر من ذلك، وإذا شرع هذا لثلاثة يكونوا في فلاة من الأرض أو يسافرون، فشرعيته لعدد أكثر يسكنون القرى والأمصار، ويحتاجون لدفع التظالم وفصل التخاصم أولى وأحرى.

وحكمة وجوب القيادة ظاهرة، إذ بدون هذا القائد أو ذلك الأمير يصبح كل فرد من أفراد الجماعة مستبدا برأيه، منفذا لما يراه محققا لمصلحته، حتى ولو كان متعارضا مع مصلحة الآخرين، الأمر الذي غالبا ما يؤدي إلى التصادم والتصارع أو التطاحن، فينقلب أمرهم فوضى لا ضابط له ولا رابط، ومن ثم تنفك أواصرهم وتُشتت جماعتهم وبالتالي يكون الهلاك والدمار مصيرهم.

يقول "الجويني":لا يجب ولا يجوز ترك الناس أخيافاً، يلتطمون ائتلافاً واختلافا، لا يجمعُهُم ضابط، ولا يربط شتات رأيهم رابط؛ لأنه لو ترك الناس فوضى لا يجمعهم على الحق جامع، ولا يزعهم وازع، ولا يردعهم عن إتباع خطوات الشيطان رادع، مع تفنن الآراء وتفرق الأهواء، لانتثر النظام، وهلك العظام، وتوثبت الطغام والعوام، وتحزبت الآراء المتناقضة، وتفرقت الإرادات المتعارضة، وملك الأرذلون سراة الناس وفُضت المجامع واتسع الخرق على الراقع".

وبدون القيادة يضيع الدين ويتبدل الشرع، يقول" الغزالي" في إحيائه:الدنيا مزرعة الآخرة، ولا يتم الدين إلا بالدنيا، والملك والدين توأمان، فالدين أصل والسلطان حارس، وما لا أصل له فمهدوم، وما لا حارس له فضائع، ولا يتم المُلك والضبط إلا بالسلطان.

ويقول علي بن أبى طالب (مرفوعا للنبي صلى الله عليه وسلم): (إن الله ليزع بالسلطان أكثر مما يزع بالقرآن)، وذلك لِمَا في السلطان من حراسة الدين والذّب عنه، ودفع الأهواء منه، وحراسة التبديل فيه، وزجر من شذ عنه بارتداد، أو بغى فيه بعناد، أو سعى فيه بفساد، وهذه أمور إن لم تنحسم عن الدين بسلطان قوى ورعاية وافية، أسرع فيه تبديل ذوي الأهواء، وتحريف ذوي الآراء فليس دين زال سلطانه إلا بدلت فيه أحكامه وطمست منه أعلامه وكان لكل زعيم فيه بدعة ولكل عصر في

وَهيه أثر.

والذي يدلل على أهمية شأن القيادة في المرجعيات الإسلامية، أن الرسول(صلى الله عليه وسلم) لم يكن ليخرج في غزوة من الغزوات ويترك المدينة دون قيادة، فكان أول ما يبتدر الشروع في الإعداد للغزوة فيولي أصلح من يقوم مقامه، وكان من أمثال هؤلاء: عبد الله بن أم مكتوم، سعد بن معاذ، وأبا سلمة بن عبد الأسد المخزومي.

وعند وفاة النبي (صلى الله عليه وسلم) كان أول ما شغل أصحابه (رضي الله عنهم) أن يختاروا إماما لهم، حتى إنهم قدموا ذلك على دفنه(صلى الله عليه وسلم)، فبادروا إلى بيعة أبي بكر، وتسليم النظر إليه في أمورهم، وكذا في كل عصر بعد ذلك، وهكذا يتضح أن الإسلام أولى القيادة اهتمام كبير لأهميتها، حيث اعتبرها من الضرورات الشرعية التي لا يقوم الدين إلا بها، ولا تصلح الحياة ويأمن الناس إلا بوجودها، وجعلها الإسلام واجبة في كل جمع ثلاثة فأكثر حيث تسعى القيادة إلى إقامة الشرع، وتحقيق العدل، ونشر الأمن، وتنسيق الجهود لإصلاح وعمارة الدنيا، وتسعى لإثارة الهمم لتحقيق أهداف الجماعة وإشباع حاجاتهم.

ولقد فطنت المناهج الإدارية الحديثة في الغرب إلى أهمية دور القيادة في كل مجال بحسبه، فجعلت من القيادة نفسها مجالا للدراسة يتناول تقسيماتها وأنواعها، وسيكولوجية القيادة وأنماط تفكيرها، ولقد جعلت إدارة الجودة الشاملة الغربية القيادة في مكانة سامية من نموذجها الإداري الشامل، لدرجة جعلت بعضهم يسمي هذا النموذج باسم قيادة الجودة الشاملة.

وعندما يتعلق الأمر بالقيادة والإدارة التربوية، تزداد أهمية وخطورة دور القيادة التي تقوم على كل نشاط، وعلى كل صف، وعلى كل مدرسة وإدارة حتى سُدة الوزارة نفسها، وذلك لطبيعة الجهد التربوي، حيث تمثل القيادة نفسها محتوى للتربية، ودورها فاعل في تحسين وتطوير الأداء التعليمي، وحشد الطاقات، وتوفير الإمكانات؛ لإتمام العمل التعليمي على وجهه الصحيح، كما أن التربية عملية جماعية تقوم على الجماعة والتعلم الجمعي وعلى التعاون بين الطلاب وهذا يتطلب القيادة.

مسئولية القيادة :

إن كل إنسان يحتل موقع القيادة في أمر ما، يتحمل قدراً كبيراً من مسئولية هذا الأمر، ويتحمل مسئولية من تحته من العاملين، والرعية التي يتولى رعايتها، حيث قال الرسول(صلى الله عليه وسلم): (ألا كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته، فالإمام الذي على الناس راع وهو مسئول عن رعيته)، والراعي هو الحافظ المؤتمن الملتزم صلاح ما أؤتمن على حفظه فهو مطلوب بالعدل فيه والقيام بمصالحه.

ذلك لأن قيادة وتولي أمر الناس وتدبيرهم أمانة، والأمانة مسئولية عظيمة تستدعي استجماع الهمم، وشحذ الطاقات حتى يكون الإنسان على قدرها ومؤهلا للوفاء بحقها، ويكشف عن عظيم حجم هذه المسئولية، قول الرسول(صلى الله عليه وسلم) للصحابي الجليل أبي ذر الغفاري عندما سأله الإمارة:(يا أبا ذر إنك ضعيف وإنها أمانة وإنها يوم القيامة خزي وندامة، إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها)، وكل مؤتمن مسئول عن أمانته يوم القيامة حفظها وأدى حقها، أم ضيعها قال الرسول (صلى الله عليه وسلم): (إن الله سائل كل راع عما استرعاه).

وقال(صلى الله عليه وسلم): (ما من رجل يلي أمر عشرة فما فوق ذلك، إلا أتى الله مغلولا يوم القيامة يده، إلى عنقه فكه بره، أو أوبقه إثمه)، وهذه المسئولية العظيمة التي تقع على كاهل القيادة ترجع إلى كون مسئوليته لا تنتهي عند عمل يده فقط،بل تشمل أعمال معاونيه، فأفعالهم إليه منسوبة، وأعمالهم عليه محسوبة.

ويصور النبي(صلى الله عليه وسلم)عظيم مسئولية القيادة وخطرها وحجم التبعة التي تقع عليها، بذلك التمني الصعب للولاة يوم القيامة، ففي الحديث الذي رواه الإمام أحمد في مسنده عن أبي هريرة(رضي الله عنه) أن رسول الله قال: (ويل للأمراء، ويل للعرفاء، ويل للأمناء، ليتمنين أقوام يوم القيامة أن ذوائبهم كانت معلقة بالثريا، يتذبذبون بين السماء والأرض ولم يكونوا عملوا على شيء).

ويُبين "الغزالي" في "التبر المسبوك في نصيحة الملوك"هذه المسئولية الكبيرة للملك، فيقول له: "الأصل الأول من أصول العدل والإنصاف، هو أن تعرف أولا قدر الولاية وتعلم خطرها، فإن الولاية نعمة من نعم الله عز وجل، من قام بحقها، نال من السعادة ما لا نهاية ولا سعادة بعده، ومن قصَر عن النهوض بحقها حصل في شقاوة ولا شقاوة بعدها، إلا الكفر بالله تعالى".

وتكون الولاية نعمة عندما تؤدي دورها على وجهها الأكمل، وتحقق مقصودها على غاية التمام، عندها ينال القائد الدرجات الرفيعة والمنزلة العالية عند الله تعالى، ولقد جاءت أحاديث كثيرة عن الرسول (صلى الله عليه وسلم) توضح منزلة القيادة الراشدة التي أدت دورها، وعرفت مسئولياتها منها قوله:(إن من إجلال الله إكرام ذي الشيبة المسلم، والإمام العادل،وحامل القرآن لا يغلو فيه ولا يجفو عنه)، وقوله:(ثلاثة لا تُرد دعوتهم،منهم الإمام العادل)، وقوله:(سبعة يظلهم الله بظله يوم لا ظل إلا ظله،منهم:إمام عادل)، وقوله:(إن أحب الناس إلى الله يوم القيامة وأقربهم منه مجلساً إمام عادل).

وتكون الولاية نقمة على صاحبها إذا قصّر فيها، ولم يرع الولاية حق رعايتها، ولم يؤد الحقوق إلى أهلها، ولقد وردت في ذلك جملة من الأحاديث النبوية التي تحذر من خيانة أمانة المسئولية أو التقاعس في القيام بتبعاتها، منها: قال الرسول(صلى الله عليه وسلم):(ثلاثة لا ينظر الله إليهم يوم القيامة، منهم:الإمام الكذاب)، وقال:(ما من أمير والٍ أمر المسلمين ثم لا يجهد لهم وينصح إلا لم يدخل معهم الجنة)، وقال:(ما من والي يلي رعية من المسلمين، فيموت وهو غاش لهم إلا حرّم الله عليه الجنة)، وقال:(إن أبغض الخلق إلى الله إمام جائر).

ويأتي عظيم مسئولية القيادة لتأثيرها القوي في العاملين، وما تمتلكه من صلاحيات تؤثر في الجو العام للعمل، وتيسر أو تعرقل أداء العاملين، تدفعهم أو تثبطهم عن زيادة الجودة والإنتاجية، لذلك يشبه"الطُرطُوشي" القائد من الرعية، بالروح من الجسد، فعلى قدر صفاء الروح وسلامتها على قدر خلو الجوارح من الخلل، حيث يقول لسلطان عصره: "اعلم أن منزلة السلطان من الرعية بمنزلة الروح من الجسد، فإذا صفت الروح من الكدر، وسرت



إلى الجوارح سليمة وجرت في جميع أجزاء الجسد أمن الضير، واستقامت الجوارح والحواس، وانتظم أمر الجسد وإذا تكدرت الروح كان الجسد مآله للفساد والهلاك؛ ذلك لأن القائد هو الهادي الذي تسير على نهجه الرعية، وهو القدوة التي يتأسى بها العاملون يقول "الطُرطُوشي": "اعلم أن أدعى خصال السلطان إلى صلاح الرعية وأقواها أثرا في تمسكهم بأديانهم وحفظهم لمروآتهم السلطان نفسه".

ولقد كان الصحابة الكرام بما عرفوه من خطر الولاية لا يتهافتون على الوظائف والمناصب تهافت الفراش على الضوء، بل كانوا يتدافعون عن قبولها، ويتحرجون من تقلدها، فضلا عن أن يرشحوا أنفسهم للإمارة ويزكوا أنفسهم، وينشروا دعاية لها، وينفقوا الأموال سعيا وراءها ،فإذا تولوا شيئا من أمور الناس لم يعدوه مغنما أو طُعمة أو ثمنا لما أنفقوا من مال أو جهد،بل عدوه أمانة في عنقهم وامتحانا من الله، ويعلمون أنهم موقفون ومسئولون أمام ربهم".

وفي ضوء هذه المسئولية العظيمة التي تحملها القيادة، والتبعة التي تتعدى حدود عملها الشخصي إلى كل أعمال التابعين، بما تمتلكه من سلطات وإمكانيات مخولة لها وفيها، فإن القيادة عليها مباشرة أعمال المرؤوسين وتصفح أحوالهم وإرشادهم وتوجيههم ومحاسبتهم، وبذل العون لهم حتى يتحقق مقصود الولاية.

وعلى القيادة أن تكون مثلاً وقدوة للتابعين في السعي إلى تجويد العمل، وفي المسئولية عن الجودة وعن الأداء والإنجاز.

شروط اختيار القيادة :

في ضوء الأهمية الكبيرة التي يعطيها الفكر الإسلامي للقيادة، وولاية أمر الناس، والمسئوليات التي تقع على عاتق القيادة، وخطورة دورها الذي يتعدى مصالح الدنيا وشؤون المعاش إلى حماية الدين، والذَّب عنه وتمكين الناس منه، في ضوء ذلك أولى الفكر الإسلامي شروط اختيار القيادات أهمية خاصة، وتناولها علماء المسلمين بالفحص والتدقيق والتمحيص؛ ذلك لاختيار أفضل العناصر القادرة على إنجاز العمل، وتحقيق أهدافه وحفظ الدين، في نفس الوقت الذي يشعر فيه العاملون بالأمن والسعادة والحياة الكريمة.

ولقد حدد المنهج الإسلامي شروط اختيار القيادات في شرطين كبيرين ينطوي تحتهما العديد من الشروط لكل وظيفة بحسبها، وهما:القوة والأمانة.

ويُستَدّل على هذين الشرطين من القرآن الكريم في العديد من المواضع، أتيا فيها مقترنين معا،ومن ذلك قوله تعالى على لسان ابنة الشيخ الكبير في قصة موسى (عليه السلام):(يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ) (القصص:٢٦)، وفي قول عفريت الجن لسليمان مدللا على كفاية في القيام بما يسند إليه من عمل:(قَالَ عِفْرِيتٌ مِنَ الْجِنِّ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ) (النمل:٣٩)، وفي قول صاحب مصر ليوسف عليه السلام:(قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ) (يوسف:٥٤)، بل جعل الله تعالى القوة والأمانة من أبرز الصفات المؤهلة لجبريل (عليه السلام) لأن يكون سفيرا من الله لأنبيائه، قال تعالى:(إِنَّهُ لَقَوْلُ رَسُولٍ كَرِيمٍ - ذِي قُوَّةٍ عِنْدَ ذِي الْعَرْشِ مَكِينٍ، مُطَاعٍ ثَمَّ أَمِينٍ) (التكوير:٩ - ٢١).

وهذان الأصلانٍ الكبيران في تحديد صفات كل من يتولى شيئا من أمر الناس، تندرج تحتهما كل الصفات التي يحتاج إليها في ذلك في كل مجال بحسبه، وفي كل مكان وزمان، حيث تتسع القوة لكل القدرات والاستعدادات والمهارات،وتتسع الأمانة لكل قيم السلوك الفاضل.

ولقد فصّل علماء السياسة الشرعية هذين الشرطين إلى العديد من الشروط الفرعية، استفاض فيها بعضهم وأوجز فيها آخرون، وفضل بعضهم إلى تفصيل الشروط في القوة عن الأمانة، وفضل بعضهم الآخر إلى تفصيل الشروط في الأمانة عن القوة، ولكنهم في تفصيلهم أجمعوا على أهمية العلم في جانب القوة، وأهمية العدالة في جانب الأمانة، وفيما يلي توضيح ذلك:

أ – القوة :

تستعمل القوة تارة في معنى القدرة، وأخرى للتهيؤ الموجود في الشيء، ويستعمل ذلك في البدن مرة، وفي القلب أخرى، وفي المعاون من الخارج تارة،وفي القدرة الإلهية تارة،ومن ثم فهي لفظ جامع.

أما القوة بمعنى القدرة على إتيان الفعل بجد واجتهاد وعزيمة صادقة، فلقد وردت في قوله تعالى مخاطبا بني إسرائيل: (خُذُوا مَا آتَيْنَاكُمْ بِقُوَّةٍ وَاذْكُرُوا مَا فِيهِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ) (البقرة:٦٣) وقال تعالى:(وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَكُمْ وَرَفَعْنَا فَوْقَكُمُ الطُّورَ خُذُوا مَا آتَيْنَاكُمْ بِقُوَّةٍ وَاسْمَعُوا) (البقرة:٩٣)،إنها القدرة على العمل والسعي الدءوب، ومكابدة الصعاب والأهوال، إنها إخراج القوة من محيط القول إلى الفعل، ومن محيط السكون إلى الحركة، ومن محيط الشكل– أجسام وعلم – إلى المضمون العملي.

ومن القوة أيضاً عقد القلب على إمضاء الأمر بإرادة لا تلين، طالما كان الأمر في الحق، والعزيمة الصادقة في المحافظة على دوام القيام بالعمل، مهما كانت المثبطات والعراقيل، ومن يستقريء قصص الأنبياء يجد أولي العزم قد ضربوا أروع الأمثلة على العزم والقوة في تنفيذ أوامر الله،لذلك قال الله لنبيه (صلى الله عليه وسلم): (فَاصْبِرْ كَمَا صَبَرَ أُولُوا الْعَزْمِ مِنَ الرُّسُلِ) (الأحقاف: ٣٥).

وأما القوة بمعنى إمكانيات البدن واستعداداته، التي تشكلت بفعل الوراثة، أو بفعل المران والتدريب والإعداد المتقن، فجاءت في قوله تعالى حكاية عن قوم عاد: (وَقَالُوا مَنْ أَشَدُّ مِنَّا قُوَّةً) (فصلت:١٥)،وعن طلب ذي القرنين من القوم لكي يبني لهم السد: (فأعينوني بقوة) (الكهف:٩٥)، وكذلك وصف الله تعالى لطالوت عندما فضّله ببسطة في العلم والجسم: (قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ) (البقرة:٢٤٧)، هذا التفضيل كان برهانا له يدلل على قدرته على القيام بشأن الحرب والقتال، والقوة في كل شئ بحسبه.

ولقد بيّن الرسول (صلى الله عليه وسلم) أن المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف، حيث قال: (المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف، وفي كل خير)، وهي القوة التي يستعان بها على إنفاذ الأمور على وقتها، والقيام بالأعمال على وجهها المضبوط.

ومن قوة البدن سلامته من كل عيب أو نقص تنتفي معه القدرة، ويقع به الحرج، ويعجز الإنسان عن قدرته التأثيرية في الآخرين، لذلك جعل بعض العلماء سلامة الجسم شرطا للقيادة حيث يقول ابن خلدون: سلامة الحواس والأعضاء مما يؤثر في الرأي والعمل"، ويقول"الماوردي": سلامة الحواس من السمع والبصر واللسان ليصح معها مباشرة ما يدرك بها "ويقول في شرط آخر: "سلامة الأعضاء من نقص يمنع عن استيفاء الحركة وسرعة النهوض".

ومن القوة العلم الذي يوصل صاحبه إلى إتقان عمله، والدراية بأحواله، والقيام على متطلباته، وفعل كل ما من شأنه صلاح العمل في القريب والبعيد.

وربما يوجز الشيرازي تلك الشروط عندما تحدث عن القوة كأحد أركان المملكة، فيقول: فقوة الملك تنقسم إلى ثلاثة أقسام، الأول: قوة رتبته في الناس، وهيبته عليهم وما يقع في نفوسهم من عزته وسطوته واستعلائه وقدرته، الثاني:قوة احتماله بنفسه لما يرد عليه من الأمور واستقلاله بذلك، الثالث: قوة التدبير لأمور المملكة، والنفاذ فيها بحسن نظر العواقب في الأمور، أي شخصية القائد النافذة إلى قلوب وعقول التابعين – قوة التأثير – وقدرته على القيام بأعماله بكفاية واقتدار.

ولما كانت الولاية أصل جامع، فإن القوة في كل ولاية بحسبها، فالقوة في إمارة الحرب ترجع إلى شجاعة القلب، والخبرة بالحروب والمخادعة فيها – فإن الحرب خدعة – وإلى القدرة على أنواع القتال، لذلك قال الله تعالى: (وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ) (الأنفال:٦٠)، والقوة في الحكم بين الناس ترجع إلى العلم بالعدل الذي دل عليه الكتاب والسنة وإلى القدرة على تنفيذ الأحكام.

لذلك كان رد النبي (صلى الله عليه وسلم)على الصحابي الجليل أبي ذر عندما طلب الولاية:(يا أبا ذر إنك ضعيف وإنها أمانة) رغم أن أبا ذر لا ينقصه العلم ولا تنقصه الأمانة، فقد قيل فيه:"ما أظلت الخضراء ولا أقلت الغبراء أصدق لهجة من أبي ذر"، ولكن تنقصه القوة التي حالت بينه وبين الولاية.

ولما عزل عمر بن الخطاب، شرحبيل بن حسنه (رضي الله عنه)، عن ولاية الشام فقام في الناس وقال: "أيها الناس إني والله ما عزلت شرحبيل عن سخطه، ولكني أردت رجلا أقوى من رجل"، وقال عمر في موقف آخر:"أعياني أهل الكوفة، فإن استعملت عليهم لينا استضعفوه ،وإن استعملت عليهم شديدا شكوه، ولوددت إني وجدت رجلا قويا أمينا مسلما استعمله عليهم.

ذلك لأن القوة في كل ولاية هي التي تصل بصاحبها إلى حد الكفاية التي بها يتم العمل؛ لذلك كانت الكفاية من الشروط التي عند "ابن خلدون" تقابل القوة، حيث يقول عن الكفاية: هي أن يكون جريئا على إقامة الحدود، واقتحام الحروب، بصيرا بها، كفيلا بحمل الناس عليها، عارفا بالعصبية وأحوال الدهاء، قويا على معاناة السياسة؛ ليصح له بذلك ما جُعل إليه من حماية الدين، وجهاد العدو، وإقامة الأحكام، وتدبير المصالح.

وهذا ما جرى في خلافة الشيخين أبي بكر وعمر(رضي الله عنهما)، فقد كان الناس يخافون من لين أبي بكر، ومن شدة عمر، فلما صار الحال إليهما، كان أبو بكر مع لينه أقواهم فيما لانوا فيه وألينهم فيما ينبغي، وكان عمر ألينهم فيما ينبغي، وأقواهم على أمرهم"إنها القوة التي تأتي على قدر الموقف وظروفه وملابساته.

ومن القوة: جنس القيادة – رجلاً أم امرأة – وهل تتوافر فيها الإمكانات والاستعدادات والمهارات اللازمة للعمل؟ فيختار الرجال للأعمال التي تناسبهم، والنساء للأعمال التي تناسب فطرتهن وتكوينهن النفسي والجسمي، ولا يقحم الرجال في أمورِ النساءُ أحق بها، ولا النساء في أمورِ الرجالُ لها أولى وأفضل.

وهكذا يتضح أن القوة التي يتطلبها الإسلام هي القوة التي يتمكن بها القائد أو العامل بصفة عامة من الإتيان بالعمل المطلوب بالجودة المحددة في الوقت المحدد دون تبديد للطاقات أو إنهاك للقوى، فيجب أن يكون العامل مؤهلا للعمل قادرا عليه،لديه من الكفايات ما يؤهله للقيام به على حد جودته ووقته،دون عنت أو مشقة على العامل .

أي أن مفهوم القوة على العمل يتضمن في ثناياه ضرورة توافر الكفايات اللازمة لكل عمل بحسبه، ففي مهنة التعليم مثلاً يجب توافر الكفايات التربوية في المعلم وفي الإدارة؛ لكي يكون لدى كل فرد القدرة على القيام بوظيفته على الوجه الأمثل، وهذه الكفايات تم ترجمتها إلى مجموعة من المعايير في ظل مفاهيم الجودة الشاملة.

ب - العلم:

أجمع الكثير من علماء الأمة على أن شرط العلم من الشروط المتفق عليها فيمن يتولى أمر الناس وتدبير معاشهم، فكان سندهم في ذلك تفضيل الله تعالى لطالوت بالعلم والجسم حتى يكون أقدر على الملك وأفضل، حيث قال الله تعالى:(إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ)(البقرة:٢٤٧)، كما كان من الشروط التي دفعت يوسف(عليه السلام)إلى طلب الولاية على خزائن أرض مصر هو علمه بتصريف الأمور وخبرته بضبط الوارد والمنصرف، حيث قال لعزيز مصر:(اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ)(يوسف:٥٥)، قال "الزَّمَخشري": "وذلك أن الملك لابد أن يكون من أهل العلم، فإن الجاهل مزدرٍ،غير مُنْتفعٍ به".

والعلم المطلوب لولاية الناس هو العلم الذي يصل بصاحبه إلى حد الاجتهاد في النوازل والقدرة على ربط الأسباب بمسبباتها، واستخراج الأدلة من مكنوناتها، حيث يقول "الخطيب البغدادي":"وأقل ما يكفيه منه – العلم – أن يبلغ فيه مبلغ المجتهدين في الحلال والحرام وسائر الأحكام"ويقول "ابن خلدون":"ولا يكفي من العلم إلا أن يكون مجتهدا؛ لأن التقليد نقص والإمامة تستدعي الكمال في الأوصاف والأحوال"، ويقول "الماوردي":والعلم المقصود هو"العلم المؤدي إلى الاجتهاد في النوازل والأحكام" ويضيف "الماوردي" شرطا آخر للقيادة ألصق بالعلم هو "الرأي المفضي إلى سياسة الرعية وتدبير المصالح"، لأن الرأي لا يأتي إلا عن علم وخبرة ودراية بأبعاد الأمور ومتعلقاتها، ويقول "الطُرطُوشي" ويحتاج من يتولى أمر الناس إلى علم بارع، ونظر ثاقب، وبصيرة بالعلم قوية ودراسة طويلة".

ويضيف"الجويني":إنّ الشرط أن يكون الإمام مجتهداً بالغاً مبلغ المجتهدين، مستجمعاً صفات المفتين"ويعلل ذلك بقوله:"فإذا

بحث عن الآراء إمام مجتهد،وعرضها على علمه الغزير ونقدها بالسبر والفكر الأصوب من وجوه الرأي،كان جاليا إلى المسلمين ثمرات العقول، ودافعاً عنهم غائلة التباين والاختلاف، فكان المسلمون يتحدون بنظر الإمام وحسن تدبيره.

وهذا الاجتهاد لا يأتي إلا من خلال دراسة علمية متأنية للمجال موضع الاجتهاد، تجعل المجتهد ملما بدقائق الأمور وأصولها، ومدركا لتفاعلاتها وتداخلاتها، مما يمكنه من استنباط ما خفي منها، وقدرته على استظهاره وتوثيقه، وهذا يعني أن تتوافر لدى القيادة مؤهلات الإبداع والابتكار في العمل، سعياً لتطويره وتجديده باستمرار؛ للخروج به من دائرة النمطية والرتابة المعوقة للتغيير، ولقد نادت بذلك نظريات القيادة الحديثة، مثل: نظريتي القيادة التحويلية (Transformational Leadership) والجودة الشاملة.

ويعني ذلك أن يكون القائد المسلم لديه العلم الواسع، والبصيرة النافذة في كل علم يحقق مقصود ولايته، ويساعده على القيادة التربوية السليمة للمؤسسة التعليمية، ويتضمن ذلك خبرة ودراية بقوانين الإدارة ونظرياتها حديثها وقديمها، وعلوم النفس والاجتماع، ومباديء التربية السليمة، ومقاصد الشريعة الإسلامية وأحكامها، حتى يحقق مقصود الشريعة، وأهداف إدارته التي يقودها.

ج - الأمانة :

الأمانة من أهم الأسس التي إذا وجدت في ولي الأمر- في أي ولاية صغرت أم كبرت - سعد الناس بولايته، واطمأنوا لعدالته ووصول حقوقهم إليهم، وإذا فقدت شقي الناس بولايته شقاءً واسعا، وإذا ضعفت فيه كان شقاؤهم بمقدار ذلك الضعف.

والأمانة في نظر الشارع واسعة الدلالة، " تعم جميع وظائف الدين على الصحيح من الأقوال "، ومناطها قيام المرء بواجبه في كل أمر يوكل إليه، وإدراكه الجازم بأنه مسئول عنه أمام الله تعالى، مصداقا لحديث الرسول(صلى الله عليه وسلم) (ألا كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته).

والذي يدل على عظمة الأمانة، أنها عرضت على السماوات والأرض والجبال فأبين أن يحملنها وأشفقن من عظم المسئولية والتبعة عنها، قال الله تعالى:(إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُوماً جَهُولاً) (الأحزاب:٧٢)، لذلك أمر الله تعالى عباده أن يؤدوا كل الأمانات إلى من هم أهلٌ لها قال تعالى: (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا) (النساء:٥٨)،يقول القرطبي:"هذه الآية من أمهات الأحكام تضمنت جميع الدين والشرع، وهي عامة في جميع الناس فهي تتناول الولاة فيما إليهم من الأمانات في قسمة الأموال، ورد الظلامات، والعدل في الحكومات وتتناول من دونهم "، إلى أن قال "فالآية شاملة بنظمها لكل أمانة ".

ومما يوضح خطر الأمانة وكونها من أهم الأسس التي يجب أن تتوافر في ولاة الأمر، جعلها مقترنة بصفة الرسالة التي اختص الله بها خيرة خلقه، وهم أنبياؤه ورسله، كما قال الله تعالى عن نوح (عليه السلام) وغيره من الرسل الذين جاءوا من بعده: (إِنِّي لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ) (الشعراء ١٠٧).

وقال تعالى عن هود (عليه السلام) وهو يخاطب قومه مبينا كفايته لقيادتهم وأمرهم ونهيهم: (أُبَلِّغُكُمْ رِسَالاتِ رَبِّي وَأَنَا لَكُمْ نَاصِحٌ أَمِينٌ) (الأعراف:٦٨)، وجعل الله الأمانة من أبرز الصفات المؤهلة لجبريل (عليه السلام) لحمل الرسالات إلى الأنبياء، فقال تعالى عنه: (مُطَاعٍ ثَمَّ أَمِينٍ) (التكوير:٢١).

ولقد أسكن الله الأمانة في قلوب عباده الصالحين، ولذلك وصفهم بها وميزهم بها عن غيرهم، حضا لولاة الأمور على تولية الصالحين؛ لأنهم لكل خير فاعلون، قال الله تعالى عنهم: (وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ) (المؤمنون:٨)، وحذر تعالى عباده المؤمنين من إضاعة الأمانة، ونهى عن الخيانة، حيث قال: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ) (الأنفال: ٢٧) لأن إضاعة الصفة - الأمانة - تنفي عنهم الإيمان كما قال الرسول (صلى الله عليه وسلم): (لا إيمان لمن لا أمانة له، ولا دين لمن لا عهد له).

ومن يفتقد الأمانة يتصف بضدها الخيانة، وهي آية للمنافق، والمنافق ليس أهلا أن يلي شيئا من أمر المسلمين، قال (صلى الله عليه وسلم): (آية المنافق ثلاث:. وإذا اؤتمن خان)، بل إن إضاعة الأمانة إنذار لاقتراب الساعة ودنو أجل الدنيا، قال(صلى الله عليه وسلم):(إذا ضيعت الأمانة فانتظر الساعة قيل: وكيف إضاعتها يا رسول الله ؟ قال:إذ أسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة).

ولقد كان للأمانة رصيدها الكبير عند النظر في تولية العاملين في عهد رسول الله (صلى الله عليه وسلم) وأصحابه الكرام، فعندما أراد النبي إرسال عامل له إلى أهل نجران ذكر أبرز مؤهلاته لهذا البعث، وهي الأمانة،حيث قال الرسول لأهل نجران: (لأبعثن عليكم أمينا حق أمين)، فأشرف أصحابه لينالوا شرفها فبعث عليهم أبا عبيدة بن الجراح. وهو الذي قال عنه النبي: (لكل أمة أمين، وإن أمين هذه الأمة أبوعبيدة بن الجراح).

وخطب عمر بن الخطاب (رضي الله عنه) يوما فقال:"ألا وإني ما وجدت صلاح ما ولأني الله إلا بثلاث: أداء الأمانة، والأخذ بالقوة، والحكم بما أنزل الله، ألا وإني ما وجدت صلاح هذا المال إلا بثلاث: أن يؤخذ من حق، ويعطى في حق، ويمنع من باطل "ويُذكر أنه حمل إلى عمر مرة مال عظيم من الخمس، فقال:إن قوما أدوا الأمانة في هذا لأمناء، فقال له بعض الحاضرين: إنك أديت الأمانة إلى الله تعالى، فأدوا إليك الأمانة، ولو رتعت لرتعوا.

وهكذا يتضح ما للأمانة بمفهومها الشامل من رصيد كبير في معايير المفاضلة بين الناس في تولي القيادة بأي عمل، بل ويمتد ذلك إلى اختيار أي عامل سواء أدى عملا جماعيا، أو ذهنيا، أو إشرافيا أو تنفيذيا، ولكن الأمر يزداد خطورة كلما كان العمل يتعلق باختيار القيادة، وذلك لما للقيادة من دور تأثيري كبير في العاملين - قدوة فكرية وسلوكية.

ولقد أدركت النظريات الإدارية الحديثة أهمية الأمانة في أداء الأعمال ودورها في الحفاظ على الأموال العامة بالمؤسسات، ولكنها وضعتها في مصطلح جديد - الشفافية - يخرجها من إطار فعالية الأديان، وذلك تأكيداً للنهج العلماني الذي تتبعه

تلك المجتمعات، وراحت المجتمعات الإسلامية تلوك المصطلح ليل نهار دون أن تكون على وعُيٍّ بدلالته وخطره على منظومة القيم الإسلامية عامة، وعلى فعالية قيام المصطلح بوظيفته مقارنة بالمصطلح الأصيل – الأمانة – ذلك الأخير الذي يؤدي دوره بناءً على مرجعية دينية داعمة ومعززة.

د – العدالة:

لا يُجيز علماء الشريعة الإسلامية أن يُولَّى أحد منصباً أو حكماً إلا إذا كان عادلا، يقول "الماوردي":العدالة هي التي تجوز بها شهادته، وتصح معها ولايته، وإن إنحرم منها وصف منع من الشهادة والولاية ، فلم يسمع له قول ولم ينفذ له حكم.

ولقد عدها – العدالة – "الماوردي" الشرط الأول من الشروط المعتبرة للإمامة، حيث قال:"وأما أهل الإمامة فالشروط المعتبرة فيهم سبعة: أحدها العدالة على شروطها الجامعة"، ثم فصّلها بشروطها الجامعة في باب "القضاء" حيث قال:"والعدالة أن يكون صادق اللهجة، ظاهر الأمانة، عفيفا عن المحارم، متوقيا المآثم، بعيدا من الريب، مأمونا في الرضا والغضب، مستعملا لمروءة مثله في دينه ودنياه".

واعتبرها "الغزالي" من أمارات كمال العقل، حيث يقول للسلطان: "واعلم أيها السلطان وتبين أن ظهور العدل من كمال العقل"،ويرى"الطُرطُوشي":"أن العدل أحق الخصال بالرعاية؛ لأن العدل هو قوام المُلك، ودوام الدول، وأس كل مملكة سواء أكانت نبوية أو صلاحية".

وربما يرجع الاهتمام بهذا الشرط والتأكيد عليه في ولاية أمر الناس إلى الخير والخصب الذي يعم العاملين والرعية إذا انتشر العدل، يقول"المرادي":سلطان العدل والأمانة له فضائل أربعة: الأجر، الثناء، النصر، والبقاء. وإلى الضرر والفساد الكبير الذي يخلفه الجور والظلم في نفس البلاد والعباد، لذلك فصّل "ابن خلدون" فصلا في مقدمته بعنوان: إن الظلم يؤدي إلى خراب العمران، ويؤكد "الماوردي": "أن ليس شيء أسرع في خراب الأرض، وفساد ضمائر الخلق من الجور"، لذلك تجده يضع العدل كأحد شروط صلاح الدنيا حتى تصير أحوالها منتظمة، وأمورها ملتئمة".

ولذلك تجد "الماوردي" في "أدبه للدنيا والدين" يقول:إن العدل ميزان الله الذي وضعه للخلق ونصبه للحق، فلا تخالفه في ميزانه، ولا تعارضه في سلطانه، واستعن على العدل بخلتين: قلة الطمع وكثرة الورع، فإذا كان العدل من إحدى قواعد الدنيا التي لا انتظام لها إلا به، ولا صلاح فيها إلا معه، وجب أن يبدأ الإنسان بالعدل في نفسه ثم العدل في غيره: فأما عدله في نفسه فيكون بحملها على المصالح، وكفها عن القبائح، ثم بالوقوف بها في أحوالها على أعدل الأمرين: من تجاوز أو تقصير، فإن التجاوز فيها جور والتقصير فيها ظلم، ومن ظلم نفسه فهو لغيره أظلم.

وأما عدل الإنسان – السلطان – في غيره، فعدله فيهم يكون بأربعة أشياء: باتباع الميسور، وحذف المعسور، وترك التسلط بالقوة، وابتغاء الحق في السيرة، فإن إتباع الميسور أدوم وحذف المعسور أسلم، وترك التسلط أعطف على المحبة، وابتغاء الحق أبعث على النصرة.

والعدل من الشروط المعتبرة عند اختيار القيادات؛ ذلك لأن العاملين عندما يشعرون بأنهم تحت قيادة تتمتع بالعدل، فإنهم سوف يوقنون أن كل جهد يبذلونه في العمل وتحسين الإنتاج سوف تعود عليهم ثمرته، مما يشعرهم بالأمن والأمان فترتفع الروح المعنوية لدى العاملين وتزيد الدافعية للعمل والأداء المتقن.

وهذا الشرط يجد صداه عالياً في اختيار القيادات التربوية، وذلك لما للعدل من تأليف القلوب، وتوفير المناخ التعليمي الجيد، وكذلك في اختيار المعلمين، حيث يؤدي عدل المعلمين في طلابهم إلى التعاون والدافعية للتعلم وتوفير مناخ تربوي ملائم، ولقد أدركت فلسفة (TQM) أهمية توفير العدل والمساواة داخل العمل التعليمي، ودور ذلك في طبيعة الإنجاز،فربطت بين الجودة والعدالة أو التكافؤ في الفرص(Quality and Equality).

منهجية اختيار القيادة – تولية الأصلح:

لم يكتف النظام الإداري الإسلامي بتولية المناصب والوظائف إلى من يستطيعون القيام بها فحسب، ولكنه سعى إلى تولية الوظيفة إلى الشخص الأصلح قبل الصالح، والأقدر قبل القادر، أي من يستحقونها عن جدارة واستحقاق دون النظر إلى أي عوامل أخرى؛ لأن تولية من هم أهلا للولاية من باب أداء الأمانات إلى أهلها، قال الله تعالى: (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ) (النساء: ٥٨)

ولقد شدد الرسول (صلى الله عليه وسلم) على أهمية أن توضع الولاية في أصحابها الذين يرعونها حق رعايتها، ويقومون فيها على أكفأ ما يكون، حيث قال(صلى الله عليه وسلم):(من ولي من أمر المسلمين شيئاً فأمّر عليهم أحداً محاباة، فعليه لعنة الله، لا يقبل الله منه صرفاً ولا عدلاً حتى يدخله جهنم)، وقال: (من استعمل رجلا على عصابة، وفي تلك العصابة من هو أرضى لله منه فقد خان الله، وخان رسوله، وخان المؤمنين). وفي ذلك يقول عمر بن الخطاب (رضي الله عنه):"من استعمل رجلا لمودة أو لقرابة لا يستعمله إلا لذلك، فقد خان الله ورسوله والمؤمنين"، وقال أيضا:"من استعمل فاجرا وهو يعلم أنه فاجر فهو مثله".

فالإسلام يسعى إلى تولية المناصب إلى أصحاب الجدارة والاستحقاق فيها، وقد تتوافر في أكثر من شخص شروط المنصب، عندها يختار أصلحهم للعمل وأرضاهم لله حتى يؤدي في منصبه بإحسان، وإن لم يحدث ذلك ضيعت الأمانة التي تنذر بقيام الساعة.

وقد لا يكون في الموجودين الذين يدور المنصب فيهم من هو أصلح لتلك الولاية، فيختار الأمثل فالأمثل في كل منصب بحسبه، يقول"ابن تيمية":"اجتماع القوة والأمانة في الناس قليل.. فالواجب في كل ولاية الأصلح بحسبها. فإذا تعين رجلان أحدهما أعظم أمانة، والآخر أعظم قوة قدم أنفعهما لتلك الولاية وأقلهما ضررا فيها، وإذا فعل ذلك بعد الاجتهاد التام وأخذه للولاية بحقها، فقد أدى الأمانة وقام بالواجب في هذا وصار في هذا الموضع من أئمة العدل المقسطين عند الله".

يقول الغزالي: "لا يجوز للسلطان أن يسلم وزارته، ولا عملا من أعماله إلى من ليس بأهل، فإن فعل فسد ملكه، وظهر الخلل الوافر فيه من كل وجه ومن كل جانب".

ومعرفة الأصلح إنما يتم بمعرفة مقصود الولاية ومعرفة طريق المقصود، فإذا عُرفت المقاصد والوسائل تم الأمر، وهذا يشير إلى تحليل مهام العمل ومعرفة الكفايات اللازمة له، واختيار من هم أهلا لها بدقة.

ولم تكن الوظيفة في الإسلام لمن يسألها ويسعى إليها ويحرص على اقتناصها بكل السبل، بل كانت لأصلح من يستحقها، وولي الأمر عليه البحث عن هذا الأصلح والتفتيش عنه، واستخدام كل الأساليب العلمية لاكتشافه، والرسول (صلى الله عليه وسلم) عندما سأله بعض الصحابة الإمرة، قال: (إنا لا نولي هذا – الإمارة – من سأله ولا من حرص عليه)، وعندما سأله عبد الرحمن بن سمرة نفس الأمر، قال (صلى الله عليه وسلم):(يا عبد الرحمن، لا تسأل الإمارة، فإنك إن أعطيتها عن مسألة وكلت إليها، وإن أعطيتها عن غير مسألة أعنت عليها).

لأن من يطلب الرئاسة والعلو في الأرض، يبذل قصارى جهده في الحفاظ عليها حقا وباطلا لأن قلبه رقيق لمن يعينه عليها، ودفعه غليظ لمن يغالبه فيها، يُرضِي من حوله إذا كان في رضاهم داوم السلطان، ويسخطهم إن كان في سخطهم الدوام، لا يوقفه شرع الله في الرضا والسخط؛ لأنه قيد هواه وعبوديته للمنصب. ومن ثم حرص المنهج الإسلامي على إيضاح مسئولية وخطورة الولاية، قال(صلى الله عليه وسلم):(إنكم ستحرصون على الإمارة وستكون ندامة يوم القيامة، فنعم المرضعة وبئست الفاطمة).

وحرص الإسلام على حضّ أتباعه على عدم مزاحمة أهل الكفاية في تولى المناصب، بل ضرورة ترك الحق لأهله وعدم منازعتهم فيه، وإعانتهم في الوصول إلى حقهم، طالما هم له أقدر وعليه أصلح، قال عبادة بن الصامت:(بايعنا رسول الله (صلى الله عليه وسلم) بيعة الحرب على السمع والطاعة في عسرنا ويسرنا، ومنشطنا ومكرهنا وأثره علينا، وأن لا ننازع الأمر أهله، وأن نقول الحق أينما كنا، لا نخاف في الله لومة لائم).

أما إذا علم الإنسان من نفسه بنظرة موضوعية ملؤها الخبرة بقدراته ومؤهلاته، أنه لا يوجد في القوم من هو أصلح منه، وأقدر على حمل تبعات الوظيفة، أباح الإسلام له من وقتها طلب الوظيفة، كما طلب يوسف (عليه السلام) الإمرة على خزائن مصر، قال تعالى على لسان يوسف: (قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٍ) (يوسف:٥٥).يقول"القرطبي": "دلت الآية على جواز أن يخطب الإنسان عملا يكون له أهلا لأن يوسف إنما طلب الولاية لأنه علم أنه لا أحد يقوم مقامه في العدل والإصلاح، وتوصيل الفقراء إلى حقوقهم، فرأى أن ذلك فرض متعين عليه، فإنه لم يكن هناك غيره، وهكذا الحكم اليوم لو علم إنسان من نفسه أنه يقوم بالحق في القضاء أو الحسبة ولم يكن هناك من يصلح ولا يقوم مقامه لتعيّن ذلك عليه، ووجب أن يتولاها ويسأل ذلك، ويخبر بصفاته التي يستحقها من العلم والكفاية وغير ذلك".

إن المنهج الإسلامي يعالج قضية التدافع بين الناس نحو سُدة الوظائف، وبخاصة القيادية منها بنوع من الرفق والواقعية التي تستند على معايير الصلاحية والاستحقاق، فالمسلم لا يسعى لتولى وظيفة ما طالما أنه يجد من هو أقدر منه عليها، بل يبذل قصارى جهده في مساعدة ذلك النفر في الوصول إلى حقه،أما إن لم يجد في القوم غيره صالحا لتلك الوظيفة فإنه يتعين عليه البحث عنها وطلبها، بِنِية خالصة لإقامة الحق والعدل، ونيل ثواب الله في الآخرة.

ويدخل في عملية اختيار أرباب الوظائف – وخاصة القيادية منها – رأي الرعية التي يرعاها، والعاملين تحت إمرته. إن القاعدة الإسلامية اختيار الأصلح قبل الصالح،تظل على طول المسار سليمة صالحة،إلا أن يكون هذا الأصلح بغيضا للناس، أو محتقراً عندهم،ويكون الصالح محببا إليهم،عظيما في أعينهم، فيقدم الصالح على الأصلح.

فالتقاء القائد والجماعة على أرض واحدة، وتفاهمهم بلغة واحدة، وإحساسهم بنفس المشاعر هو الأساس الذي يرتكز عليه الانطلاق نحو تحقيق الأهداف.فالرئيس مهما بلغت كفايته فإنه يعجز عن الوصول إلى مرتبة القائد، إذا لم يكن منتميا إلى الجماعة، يؤثر فيها ويتأثر بها، لذلك لما أراد عمر بن الخطاب استعمال عاملٍ على إحدى ولاياته،قال لأصحابه أشيروا على ودلوني على رجلٍ أستعمله في أمر قد دهمني،فقولوا ما عندكم،فإني أريد رجلا إذا كان في القوم وليس أميرهم كان كأنه أميرهم،وإذا كان فيهم وهو أميرهم كان كأنه واحد منهم".

ولم تكن السن حاجزا بين الإنسان وبين تولي المناصب العامة والقيادية على نحو سواء، طالما توافرت لديه المهارات والكفايات اللازمة للوظيفة، ولم تتوافر فيمن فوقه في السن،فلقد أمرّ الرسول(صلى الله عليه وسلم)عثمان بن أبي العاص على قومه – ثقيف – بعد أن أسلموا وكان أحدثهم سنا، لكنه كان أقرؤهم للقرآن وأفقههم في الدين.

واختار الرسول أسامة بن زيد لقيادة جيش المسلمين وهو حدث دون العشرين، وأرسل معه جمعا من خيرة الصاحبة الكرام منهم أبو بكر وعمر(رضي الله عنهما)،وقال عنه الرسول(صلى الله عليه وسلم):(إن تطعنوا في إمارته،فقد طعنتم في إمارة أبيه من قبله،وأيم الله إن كان لخليقاً لها،وأيم الله إن كان لأحب الناس إلي،وأيم الله إن هذا لها لخليق-يريد أسامة)، فلم يول الرسول أسامة إلا لكفايته وقدرته على إدارة المعارك، لما كان يتمتع به من مواهب ومزايا تفوق بها على من فوقه في السن.فالمعيار في الإسلام لتولي الوظائف الكفاية والجدارة،وإن توافر معها السن الأكبر كان ذلك مستحبا؛ لقدرة الأكبر سنا على التروي وتحكيم خبرته في الأمور،ولكن إذا انتفت الكفاية والجدارة والقدرة على تسيير الأمور في الأكبر سنا وتوافرت في الأصغر سنا كان الأصغر سنا خليقا بالقيادة.

إن الإسلام لا يرضى بالسن وحدها أو العمر الوظيفي سببا للولاية- إن لم تتوافر شروط الأهلية والجدارة- فالمسلم أيا كان عمره الوظيفي له الحق في اعتلاء سدة المنصب إن كان أهلا له،ذلك على خلاف حال المسلمين اليوم على اتفاق مع حال الغرب.

وتولي الوظائف والمناصب في الإسلام لا يأتي إلا بعد التثبت من أهلية المتقدم للوظيفة، ومن توافر المهارات والكفايات اللازمة للوظيفة،ومن توافر السمات القيادية للقائد، لذلك لما أراد الرسول(صلى الله عليه وسلم) تولية منصب قضاء اليمن إلى

معاذ بن جبل عقد معه مقابلة اختبره فيها عن كيفية التصرف في المسائل التي تعرض عليه،فلما أصاب معاذ كبد الصواب في إجابته ضرب الرسول على صدره مباركة له على المنصب، ولما أراد عمر بن الخطاب تولية "كعب بن ثور"القضاء،تحين عمر الفرصة لاختبار كعب عندما جاءته امرأة تشكو زوجها،فقال له:"اقض بينهما "،فلما قضى كعب بالحق،أعجب عمر بقضائه و ولاه المنصب.

ويجب على من يعتلي منصبا في الإسلام أن يحافظ على شروط جدارته واستحقاقه له فترة توليه الوظيفة، ولا يركن إلى أنه وصل إلى سُدتها، بل يطور نفسه دوما بما يتواءم مع متطلبات وظيفته التي تتجدد بتطور الزمان والأحداث، فالوظائف والأعمال القيادية في المؤسسات الإسلامية لم يكن لها صفة الدوام، بل إن دوامها مرهون بدوام صلاحية شاغليها، فمن يثبت انتفاء الصلاحية عنه يُنحى عن الوظيفة لفوره،مهما كانت مسئولياته ومنصبه، وعلى الأمة أو من ينوب عنها متابعة العامل في وظيفته والتأكد دوما من توافر شروط الأهلية فيه.

وللحفاظ على الجدارة والاستحقاق دوما، يجب السعي الحثيث إلى التدريب والتمرن والعلم حتى يكتسب الفرد كل جديد، ويكمل ما اعتوره فيه من شروط القيادة،يقول"ابن تيمية":"ومع أنه يجوز تولية غير الكفء للضرورة إذا كان أصلح الموجود ، فيجب مع ذلك السعي في إصلاح الأحوال،حتى يكمل في الناس ما لابد لهم منه من أمور الولايات والإمارات ونحوها.

ولعل حال الأمة اليوم في موضوع اختيار أرباب الوظائف والقيادات ليكشف عن هوة عظيمة بين الواقع ومنهج الإسلام،هذه الحالة صورها "أبو يوسف" في كتابه "الخراج"وهو يعيب ملوك عصره، وبها يمكن نقد الحال اليوم،إذ يقول"إني قد أراهم لا يحتاطون فيمن يولون الخراج ،إذا لزم الرجل منهم باب أحدهم أياما ولاه رقاب المسلمين وجباية خراجهم، ولعله قد لا يكون عرفه بسلامة ناحية ولا بعفاف، ولا باستقامة طريقة ولا بغير ذلك،وقد يجب الاحتياط فيمن يولى شيئا من أمر الخراج والبحث عن مذاهبهم والسؤال عن طرائقهم كما يجب ذلك فيمن أريد للحكم والقضاء.

واجبات القيادة والعاملين نحو بعضهم بعضاً:

إن النجاح والفلاح يصيب المجتمع بأكمله،ويصيب كل مؤسسة إذا صلحت فيها العلاقة بين القيادة والعاملين،وبين الراعي والرعية،وعرف كل منهما واجباته ومسئولياته نحو الآخر،وقام بها على وجهها الأكمل،يقول "ابن المقفع": "فخيار الأزمنة ما اجتمع فيه صلاح الراعي والرعية، وكان الإمام مؤديا إلى الرعية حقهم، وكانت الرعية مؤدية إلى الإمام حقه". وفيما يلي بعض واجبات الراعي والرعية نحو بعضهم بعضاً:

واجبات القيادة نحو العاملين:

تتعدد واجبات القيادة نحو العاملين، لخطورة دور القيادة في صلاح العمل وجودته ومن واجباتها:

١-توضيح أهداف العمل وتحديدها بدقة للعاملين، لأن فلاح العمل لا يتأتى إلا عندما تكون الأهداف واضحة محددة بدقة،لا لبس فيها ولا غموض ولا خلط،قال الله تعالى: (قُلْ هَذِهِ سَبِيلِي أَدْعُو إِلَى اللَّهِ عَلَى بَصِيرَةٍ أَنَا وَمَنِ اتَّبَعَنِي وَسُبْحَانَ اللَّهِ وَمَا أَنَا مِنَ الْمُشْرِكِينَ) (يوسف:١٠٨)

٢-مشاورة العاملين في القرارات المتصلة بأعمالهم وكل ما من شأنه التأثير فيهم؛ لأن المشورة من أهم الأسباب التي تدعو إلى رضا العاملين، وزيادة دافعيتهم نحو العمل،كما أنها واجب شرعي على القيادة،أمر به النبي(صلى الله عليه وسلم) في قوله تعالى: (وشاورهم في الأمر) (آل عمران:١٥٩)، وأمر به المؤمنين في قوله تعالى: (وأمرهم شورى بينهم) (الشورى:٣٨).

٣- تفقد أعمالهم والكشف عن أحوالهم، يقول"المرادي": "ويجب على الوالي والأمير إذا ولّى عاملا أو قاضيا بعد اختباره أن يتعاهده بالنظر" ويقول ابن المقفع: ومن جماع الأمر وقوامه أن ألّا يخفى على أمير المؤمنين شيء من أخبار أعوانه وحالاتهم وباطن أمرهم.

٤-الحرص على التعاون بين المرؤوسين والعمل الجماعي: لأن العمل الجماعي يسهم في التماسك الداخلي للجماعة، وفي وحدة الصف، كما أن التعاون يسهم في سرعة الإنجاز، ونمو خبرة العاملين، وتعلمهم من بعضهم بعضاً، قال الله تعالى: (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ) (المائدة:٢)، وقال(صلى الله عليه وسلم)، (إذا كنتم ثلاثة فلا يتناجى رجلان دون الآخر حتى تختلطوا بالناس لأجل أن ذلك يحزنه).

٥ - الحرص على مصلحة العاملين، وخدمة أهدافهم: فهذا يشعرهم باهتمام القيادة بهم، وانشغالها بأحوالهم ومعاشهم، مما يساهم في الالتفاف حولها وتحقيق أوامرها وأهدافها، قال الله تعالى:(لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَؤُوفٌ رَحِيمٌ) (التوبة:١٢٨)،يقول"الغزالي"للملك:"إنك في كل واقعة تصل إليك وتعرض عليك تقدر أنك واحد من جملة الرعية، وأن الوالي سواك، فكل ما لا ترضاه لنفسك لا ترضى به لأحد من المسلمين، وإن رضيت لهم بما لا ترضاه لنفسك فقد خنت رعيتك وغششت أهل ولايتك.

٦ - العدل بين المرؤوسين: فإذا عدل المديرون بين مرؤوسيهم في المعاملة، والأجر والمكافأة، والاتصال، والشورى، والاهتمام، زال من نفوسهم الكره والغيرة والحسد،وهي من أمراض النفس التي تعرقل العمل، وتزيد الاحتكاك بين الزملاء، يقول"الشيرازي":"اعلم أن العدل أفضل أوصاف الملك، وأقوم لدولته؛ لأنه يبعث على الطاعة، ويدعو إلى الألفة،وبه تصلح الأعمال،وتنمى الأموال، وتنتعش الرعية،وتكمل المزية،وقد ندب الله تعالى الخلق إليه وأمرهم به، فقال:(إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ) (النحل:٩٠)،وقال:(وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ) (النساء:٥٨).

٧ - اللين والرحمة والتواضع: يأمر الإسلام ذوي الشأن والإمرة أن يلينوا لمرؤوسيهم ويتواضعوا لهم، وأن يكونوا رحماء بهم، فلا يكلفوهم ما لا يطيقون، واللين والرحمة والتواضع تُسبب التفاف المرؤوسين حول القيادة، قال الله تعالى: (فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظّاً غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ) (آل عمران:

١٥٩)، وقال الرسول(صلى الله عليه وسلم): (إن الله رفيق يحب الرفق).

٨ - الحرص على رضا العاملين:إرضاء العاملين، وإشعارهم بالسعادة في محيط العمل يقوى الولاء والانتماء إلى العمل،ويزيد الروابط بين العاملين، ويسهم في زيادة الجودة والإنتاجية، يقول المرادي: "وليكن مطلوب السلطان من الولاية ثلاثة أشياء:رضا ربه،ورضا سلطانه الذي فوقه، ورضا أهل الفضل والخير من رعيته، وما عليه أن يلطف المال والذكر والتنعم،فإنها ثابتة على كل حال ما أحرز الثلاثة".

٩ - الوفاء بالعهد الذي يقطعه على نفسه للعاملين: إن الوفاء بالعهد والوعد من شمائل الإيمان، التي حري بكل قيادة أن تتحلى بها حتى تفي الرعية بعهدها مع القيادة،قال الله تعالى: (وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْؤُولاً) (الإسراء:٣٤)، يقول الشيرازي:"والوفاء خليق بالملك،لما فيه من إيصال الراحة،واستعطاف القلوب بإنجاز الوعد، ودوام العهد". قال بعض الحكماء لملك في زمانه:"أوصك بأربع خصال ترضي بهن ربك،وتصلح بهن رعيتك،منها: لا تعدن وعدا ليس لديك وفاؤه، ولا تتوعدن من لا ينفذ فيه الفعل ،فإن بالأولى تذهب عظمتك، وبالثانية يعترض عليك".

١٠ - الحزم في تسيير أمور الرعية:"الحزم هو النظر في الأمور قبل نزولها،وتوقى المهالك قبل الوقوع بها،وتدبير الأمور على أحسن ما يكون وجوهها" والأصل في الحزم الاحتراس من جميع الناس،والحذر من كل مكروه يُحْذَر،ثم معاشرة الناس بالاسترسال مع شدة الاحتراس،واعلم أن الحازم يجب عليه استفراغ الوسع، وإعمال الاجتهاد في أسباب الفائدة والخلاص، ومن الحزم أن توضع الأشياء في مواضعها وتفعل في أوقاتها".

١١ - وضع الثواب والعقاب في موضعه:عندما توضع المكافأة عند من يستحقها بالكم والكيف المناسبين،ويجرى العقاب جزاءً على التقصير والإساءة في الوقت الملائم وبالأسلوب الأصلح، يأمن الجميع عدل القيادة، يقول المرادي: ويجب أن تعرف رعيتك بما عودتها من عاداتك،الأبواب التي ينالون بها الخير عندك، والأبواب التي يخافون منها الضير من قبلك،فإن ذلك داعية لهم إلى التقرب بها لديك، وليكن العامل منهم للخير واثقا بأنه غير خفي عنك، وليكن عقابك معجلا ومؤجلا؛ حتى يظن السالم منه أنه سيأتيه، فلا ينبسط على العودة إلى مثل فعله،لخوفه من عقوبته.

١٢- بذل النصح والجهد في إصلاح الرعية:فبذل النصيحة أدب الأنبياء، وهم القدوة العليا للقادة والأمراء،قال صاحب سراج الملوك:"النصح للمسلمين والخلائق أجمعين من سنن المرسلين" والنصح تحري فعل أو قول فيه صلاح صاحبه، قال تعالى عن شعيب (عليه السلام):(وَنَصَحْتُ لَكُمْ وَلَكِنْ لا تُحِبُّونَ النَّاصِحِينَ) (الأعراف: ٧٩)، وقال عن نوح (عليه السلام):(وَلا يَنْفَعُكُمْ نُصْحِي إِنْ أَرَدْتُ أَنْ أَنْصَحَ لَكُمْ) (هود:٣٤)، وقال الرسول (صلى الله عليه وسلم):(ما من أمير يلي أمر المسلمين، ثم لا يجهد لهم وينصح إلا لم يدخل معهم الجنة).

١٣ - قدوة سلوكية وعملية للعاملين:القدرة التأثيرية في العاملين التي تقوم عليها القيادة يتأتى الجزء الأكبر منها من كون القيادة في نفسها مثلاً يحتذى وشمائل تُرتجى، قال الله تعالى عن نبيه محمد(صلى الله عليه وسلم):(لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ) (الأحزاب:٢١)،وقال بعض البلغاء: السلطان في نفسه إمام متبوع ، وفي سيرته دين مشروع.

واجبات العاملين نحو القيادة :

كما أن للقيادة واجباتها نحو العاملين،فإن على العاملين واجبات نحو القيادة، بها يُصلح مسار القيادة إن انحرفت ،وتعان على كل بر، وتُنصر في كل خير، ومن هذه الواجبات:

– الطاعة في غير معصية: لأن طاعة الأمراء واجب شرعه الله بعد طاعته وطاعة رسوله،وطاعة الأمراء تجب فيما كان لله فيه طاعة،قال الله تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ) (النساء:٥٩)،قال الرسول(صلى الله عليه وسلم):"مَن أطاعني فقد أطاع الله،ومن عصاني فقد عصى الله،ومن يطع الأمير فقد أطاعني،ومن يعصى الأمير فقد عصاني"، وقال:"اسمعوا وأطيعوا،وإن استعمل عليكم عبد حبشي كأن رأسه زبيبة"، فالإسلام أوجب على العاملين تلبية أمر القيادة دون تراخى، أو توان طالما أوامرها لا تهتك أستار الشرع، أو تضيع مصالح المنظمة أو العاملين فيها.

– إسداء النصيحة للقيادة في كل خير؛ لأن إسداء النصيحة للأمراء يأتي من باب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر الذي أوجبه الشرع على كل قادر بحسبه،قال الله تعالى: (كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ)(آل عمران:١١٠)،وقال الرسول(صلى الله عليه وسلم):"الدين النصيحة قلنا لمن قال: لله ولكتابه ولرسوله ولأئمة المسلمين وعامتهم". وهذا يلزم العاملين معاونة القيادة في كل خير، وإرشادها إلى كل عمل فيه صلاح أمر القيادة والمؤسسة على السواء،وهذا يتطلب الصبر عليهم وبذل الوسع في هدايتهم إلى طرق الخير،قال الرسول (صلى الله عليه وسلم):"من رأى من أميره شيئا يكرهه فليصبر،فإنه ليس أحد يفارق الجماعة شبرا فيموت إلا مات ميتة جاهلية"، وهذا يعني عدم الخروج على القيادة، والتصادم معها، وإثارة الفتن، والنزاع داخل المؤسسة،بل استجداء كل السبل الممكنة في إقناع القيادة وإعادتها إلى سبيل الرشاد وإن لم يكن،تُسلك الطرق الشرعية في تغيير القيادة التي يُضمن معها تماسك الجماعة ووحدتها.

ولعل أوجز ما قيل في حقوق القيادة على العاملين،قول الماوردي: في عدل الإنسان فيمن فوقه،كالرعية مع سلطانها،والصحابة مع رئيسها،فقد يكون بثلاثة أشياء:إخلاص الطاعة، وبذل النصرة،وصدق الولاء،فإن إخلاص الطاعة أجمع للشمل، وبذل النصرة أدفع للوهن، وصدق الولاء أنفى لسوء الظن.

– المراجع:
١– القرآن الكريم.
٢– سنن أبي داود.
٣ – مسند الإمام أحمد.
٤ – صحيح البخاري.
٥ – صحيح مسلم.
٦ – سنن الترمذي.
٧– مستدرك الحاكم.

الجودة الشاملة في الإدارة الجامعية معاييرها ومؤشراتها

أ.د. سوار الذهب أحمد عيسى
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية والسياسية

فُطر الإنسان على حب الجمال والجودة، والسعي للاستحواذ على كل ما هو جميل وجيد، وحديثاً كثر استعمال كلمة الجودة وأشاعها وأظهرها أصحاب الأعمال الذين تأثرت أعمالهم بالعديد من التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وبتقدم العلوم والتكنولوجيا، وبالتوسع في التعليم، وزيادة الإقبال عليه، وما صَحب ذلك من التنافس بين منتجاتهم التي أصبح لا مكان لها، أو لأي عمل أو إنتاج وآخر إلا بجودته وكمال شكله.

سعت وبحثت منظمات الأعمال، التي حددت هدفها بإنتاج شامل الجودة ، سعت وبحثت عن طريقة لتحقيق تلك الأهداف، وجرت وراء نشر وإشاعة ثقافة الجودة الشاملة ووراء استخدامها، ثم كان اهتمام مؤسسات الخدمة العامة ومؤسسات التربية والتعليم، التي بلورت الفكرة من السمنارات والندوات ومن اللجان التي وضعت معايير لقياس مخرجاتها.

تعريف الجودة:

وقبل الدخول في التفاصيل فيما يتناسب والعنوان، نشير إلى تعريف الجودة، فقد عرفها قاموس أكسفورد: (بالنوعيّة أو القيمة العالية) دون التعرض لتعريف إدارة الجودة الشاملة(Total Quality Management TQM) . أما المنظمة البريطانيّة للجودة (British Quality Association-BQA فقد عرفتها: (بالفلسفة الإداريّة التي تدرك المؤسسة من خلالها احتياجات المستهلك، وكذلك تحقيق أهداف المشروع معاً) بينما عرفها أوكلاند: (بأنها الوسيلة التي تدار بها المؤسسة؛ لتطوير فاعليتها ومرونتها ووضعها التنافسيّ على نطاق العمل كله) .أمّا من وجهة النظر الأمريكيّة فإن تعريف الجودة الشاملة (يعني الفلسفة والخطوط العريضة، والمبادئ التي تدل وترشد المنظمة، لتحقق تطور مستمر وهي أساليب كمية بالإضافة إلى الموارد البشريّة التي تحسن استخدام الموارد المتاحة، وكذلك الخدمات بحيث أن كافة العمليات داخل المنظمة تسعى لتحقق إشباع حاجات المستهلكين الحاليين والمرتقبين) كما عرفها سيهكتر (Shcter) بأنها (خلق ثقافة متميزة في الأداء، حيث يعمل كافة أفراد التنظيم بشكل مستمر لتحقيق توقعات المستهلك، وأداء العمل مع تحقيق الجودة بشكل أفضل، أو بفاعلية عالية وفي أقصر وقت ممكن) .

وفي تعاليم الإسلام فإن الجودة تعني الإتقان الذي هو مطلوب من المسلم لإرضاء الله قبل إرضاء الآخرين، لقول رسولنا محمد عليه أفضل الصلاة والسلام: (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه). وبدرجة أوسع فإن الجودة تعني الإحسان والدقة وعدم الإسراف، وتعني السماحة في التعامل مع الناس.

الاهتمام بالجودة:

لقد زاد الاهتمام بالجودة في الإنتاج حديثاً وبعد نهاية الحرب العالميّة الثانية، خاصة من قبل الشركات اليابانيّة التي استعانت بالعلماء الأوربيين؛ لتطوير الجودة ومفهومها بمؤسساتها. ومن أشهر من استعانت بهم تلك الشركات: إدوارد ديمنج Deming Edward ، وجوزيف جوران Joseph Jouran اللذين أدخلا تقنيات الجودة ومفاهيمه إلى الشركات اليابانية، التي سبقت الشركات الأمريكية إلى العمل بها.

ويعد ديمنج، أشهر رواد الجودة الأمريكية الذين طبقوا الرقابة الإحصائية على الجودة في المرحلة والتي سميت بمرحلة التفتيش، والتي كانت تتم باستخدام الوسائل الفنية لاستبعاد الإنتاج المعيب دون الاهتمام بمعرفة أسباب العيوب. واستمر التطور في استخدام أسلوب ديمنج بالشركات الأمريكية وأمتد إلى التعامل مع الزبائن والموردين، حتى أصبحت أساليب الجودة أسلوباً رقابياً إستراتيجياً، ثم فلسفة إدارية تركز على الاستخدام الفعال للموارد المادية والبشرية للمؤسسة؛ لتشبع احتياجات العملاء، وتحقق أهداف المؤسسة.

هذه الفلسفة التي أطلقَ عليها الجودة الشاملة أملتها المنافسة الحادة بين الشركات، ودَفعَ إليها المشتري الذي ظل يرفض المُنتَج ويرده لمنتجيه عند اكتشافه عيوباً به، الأمر الذي أحدث تكلفة وخسارة كبيرة للمُنتجين، وأدى ودفع بهم إلى التغيير في إدارة عملهم، وفي الرقابة عليه بأن يكون كل واحد من العاملين واعياً بالجودة المطلوبة لمنتجات مؤسسته، بدءاً من عملية التصميم، ومروراً بعملية شراء المواد الأولية، وحتى الإنتاج النهائي وتسليمه للزبون ، كما عليه أن يعي أن هدف المؤسسة التي يعمل فيها هو إنتاج سلعة عالية الجودة، وبأقل الأسعار.

أملت تلك الفلسفة على إدارة المؤسسات أن تأخذ خطوات تحكم بها جودة المنتج، وتقلل من الخسارة معتمدة على جودة التصميم، وعلى جودة المواد، وتحديد المواصفات، والخصائص التي ينبغي أن تراعى في التخطيط للعمل، وعلى جودة الأداء بالقيام بالأعمال وفق المعايير المحددة، وعلى جودة المنتج المطلوب الوصول إليه وفق المواصفات المتفق عليها والتي يرضاها السوق.

هذا الأسلوب الإداري الجمعي الذي يتوافق عليه ويضعه جميع العاملين وفق المواصفات المتفق عليها وعلى طريقة تنفيذها هو

الذي أُطلق عليه إدارة الجودة الشاملة (TQM)

الجودة بمؤسسات التعليم:

حين نتحدث عن الجودة بمؤسسات التعليم العالي لابد من النظر إلى تلك المؤسسات على أنها مؤسسات استثمارية قومية لها مدخلات ولها مخرجات، ينتظرها المجتمع ويتوقع منها أن تكون على درجة من الجودة، لتحقيق رسالتها وأهدافها في إطار أهداف المجتمع واحتياجاته الكمية والنوعية.

وجودة مخرجات مؤسسات التعليم العالي تظهرها مجموعة من المعايير والمؤشرات والخصائص المطلوب توافرها في جميع عناصر العملية التعليمية، بدءاً من قبول الطلاب، وفعالية تدريسهم وتدريبهم وقيادتهم وتوجيه بحثهم، والاهتمام بأساتذتهم وبالعاملين من الكوادر المساعدة، وبكل ما يتصل بالعملية التعليمية، وبشكل موجز فإن:

أولاً المعايير: تعني القيم المرجعية للقياس ((Standard Values، وهي التي تظهر الحالة التي نريدها. وفي مجال مؤسسات التعليم الجامعي، فإن القيم المرجعية هي الدالة على جودة المخرجات، وهي الأساس الذي يقاس به مدى التقدم والتطور. والمعايير التي تستخدم في محيط التعليم الجامعي تدور في:

١ - محور الطلاب: نسبة عددهم إلى عدد أعضاء هيئة التدريس، ومستويات التخرج، ومتوسط تكلفة الطالب، وتفاعل الطلاب مع أعضاء هيئة التدريس، والعاملين بالإدارات المساعدة..الخ.

٢ - محور المناهج: الدراسية ومدى ارتباطها بالبيئة وتركيزها على تنمية قدرة الطالب، وتنمية شخصيته ...الخ.

٣- محور هيئة التدريس: عددهم، وتغطيتهم جميع جوانب مناهج التخصص، ومدى الكفاية التدريسية، ومساهمتهم في خدمة المجتمع والارتباط به، إضافة إلى حجم إنتاجهم العلمي، وإلى غير ذلك من المعايير في هذا المحور.

٤ - محور الإمكانات المادية: مثل: توفر المباني، وقدرتها على استيعاب الطلاب، ومرونتها لاستيعاب متطلبات التدريس من معامل وغيرها.

٥- محور الإدارة: الذي يحكم عليه بالتزامها بفلسفة الجودة الشاملة، وبتوجيهها البحث العلمي؛ ليرتبط بقضايا المجتمع، واهتمامها بتدريب القوى العاملة بالجامعة، وتوفيق أهدافها مع أهداف الجامعة .الخ.

ثانياً المؤشرات: ومن المؤشرات التي تدل على تحقيق الجودة بالجامعات ما يلي:

١ - مستوى الإنجاز الطلابي: - وهو جوهر ومحور ما يجب التركيز عليه عند الحديث عن الجودة الشاملة بالجامعات - والإنجاز الطلابي يعتمد أساساً على العملية التدريسية، المعتمدة على نوعية أعضاء هيئة التدريس وطرق اختيارهم، وإعدادهم ومستوى أدائهم، ومتابعته والاعتراف بالمشكلات القائمة، وإيجاد السبل لحلها والاهتمام بالتطوير المستمر الذي هو مسئولية الجميع من إدارة وعاملين.

٢ - المكانة التي تحتلها الجامعة وسط نظيراتها محلياً وإقليمياً وعالمياً، ومدى ماتحققه من إنجازات فى ضوء رسالتها ورويتها وأهدافها. ومن الدلالات على مكانة الجامعة أيضاً عدد الطلاب المقبولين ونوعهم ومستوياتهم، ومعدلات التخرج، ومستويات أعضاء هيئة التدريس، ومعدلات تأهيلهم وتدريبهم ومكانتهم العلمية وارتباطهم بقضايا المجتمع.الخ.

٣ . البيئة الجامعية بكل ماتحمل هذه الكلمة من معاني، وتشمل على سبيل المثال لا الحصر: قاعات الدراسة، والمعامل، والمكتبات، ومراكز مصادر المعلومات، ومرافق أنشطة الطلاب العامة.الخ.

بهذه الكلمات المختصرة عن إدارة الجودة الشاملة معاييرها، ومؤشراتها، نخلص إلى القول بأن الحديث عن الجودة الشاملة يقتضي التمييز بين المواصفة القياسيَة للمنتج التي تبين الصفات المختلفة، التي يجب أن تتوافر فيه، وهذه تحددها هيئات المواصفات الدولية كالمنظمة الدوليّة للمقاييس (ISO)، وبين المواصفة القياسيَة أي القيمة أو المستوى القياسي للجودة الذي تريده المؤسسة لمنتجاتها، وهذا المستوى القياسي يحدده النظام الإداري ونظرته الإدارية.

وأخيراً فإن فلسفة الإدارة الجمعية (إدارة الجودة الشاملة TQM) ليس من الصعوبة تطبيقها في مجال الجامعات، التي أصلاً تَقوم مدخلاتها (عدد الطلاب، والمستويات التعليمية المطلوبة في مرحلة القبول، وقبل الدخول للجامعة)، ومخرجاتها (عدد الطلاب، المتوقع تخرجهم، وتوزيعاتهم، ومستوياتهم) على مستويات قياسية محددة.

الخاتمة:

وفي الختام فإن الجودة تسعى إلى الكفاية (Effeciency)، التي تعني القدرة على استغلال الموارد استغلالاً أمثل؛ بهدف تقليل التكاليف، في ظل الفاعلية الإدارية (Effectiveness) التي تعني مدى مساهمة الأداء الإداري، أو قدرته على تحقيق الأهداف المحددة. كما جاء أتفاق العديد من الدراسات والتحليلات التي أجريت في محيط الجودة الشاملة، على أن الجودة الشاملة تعني (تجنب الأخطاء والانحرافات بدلاً عن معالجتها).

المراجع:

١- أورد هذا التعريف الدكتور سعيد محمد المصري في التنظيم والإدارة – مدخل معاصر لعمليات التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة – الدار الجامعية الإسكندرية ١٩٩٩م ص١١٢.

٢ – نفس المصدر السابق.

٣ –المصدر السابق.

٤ – أورد التعريف الدكتور صالح عليمات في كتابه: إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية (التطبيق ومقترحات التطوير)، دار الشروق ٢٠٠٤ عمان الأردن ص١٨.

٥ – حديث شريف، رواه مسلم والبخاري.

شخصية العدد

البروفسير- أبوزيد عطا المنان



من مواليد قرية البرصة مركز مروي، نحن جيل ما بعد الاستقلال

درست بمدرسة عطبرة الوسطى، ثم وأدي سيدنا الثانوية، ثم التحقت بكلية الطب جامعة الخرطوم

كل الكليات ينقصها جانب أساسي وهو عدم توثيق المقررات بدقة تامة، لأبد أن تكون للجودة إدارة منفصلة تتبع رأساً لمدير الجامعة

يسر مجلة الجودة كثيراً أن تكون الشخصية الأولى، لبابها شخصية العدد الذي سيكون ثابتاً بإذن الله، علماً عالماً معطاءً قوي الشخصية من الرواد الأكاديميين من أهل الخبرة في مجاله، وهو بالإضافة إلى ذلك من الداعين للجودة والإتقان في العمل، يتكلم في ذلك بصوت عالٍ، لا يهمه ما يلاقي من اعتراض أو مواجهات وربما خصومة، ممثلاً بذلك جيلاً معروفاً من أجيال أساتذة الطب والعلوم، يصعب أن يوجد له مثيل في الأجيال اللاحقة. وهو مع كل ذلك رجلٌ سودانيٌ أصيل متعدد الإسهامات في مجالات الحياة المختلفة، وكانت له مشاركات متنوعة في الصحف والمجلات فضلاً عن إسهاماته العلمية وآخرها كتابه الدراسي Lecture Notes on Anatomy.

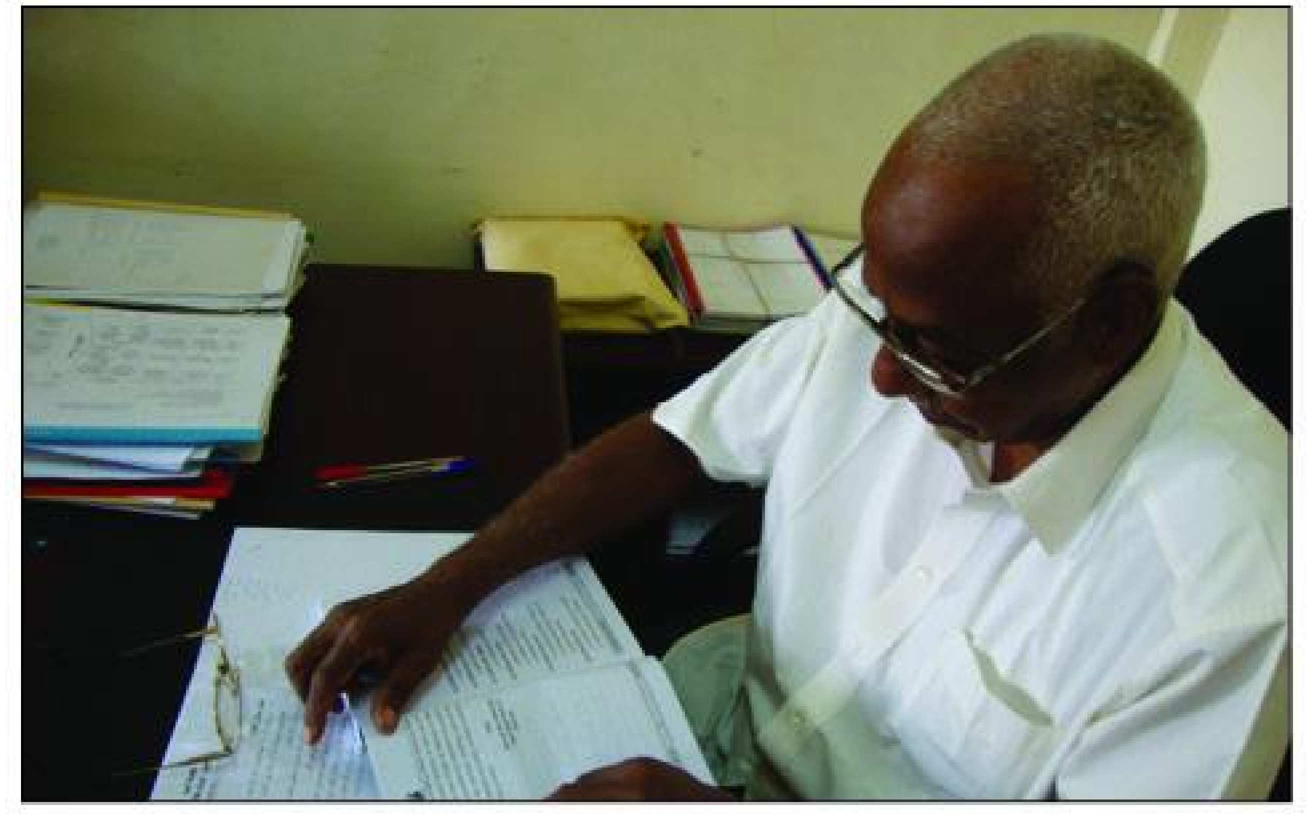
يحسب لبروفسير أبوزيد عطا المنان في جامعة إفريقيا العالمية أنه وضع البنيات الأساسية لإدارة الجودة الحالية وأوجد لها موقعاً متميزاً بين وحدات الجامعة المختلفة، ففي عهده تم تعيين موظفين (ثابتين) لإدارة الجودة (لجنة الجودة سابقاً)، وتوفير البنيات التحتية لها: من أثاثات، ومكاتب، ومعينات عمل، كما تم في عهده إصدار نشرة شهرية منتظمة وتطورت إلى مجلة الجودة الحالية، وإعداد كتب؛ لتوصيف المقررات لكل كليات الجامعة، ووحداتها العلمية، وكانت مناشط الإدارة المتعلقة بنشر ثقافة الجودة ظاهرة للعيان في عهده. وللتعرف على مسيرته في هذا اللقاء زرناه في مكتبه فاستقبلنا البروفسير بحفاوة بالغة ، فكان لنا معه هذا اللقاء.

• البروفسير أبوزيد عطا المنان، أنتم بالإضافة إلى رسوخكم في العلم وتبصركم فيه، أهل تجارب وخبرات قَلّ أن تتوافر في الأجيال اللاحقة، كلمنا عن محطاتكم الكبرى، ومعالم دربكم الطويل.

أنا من مواليد قرية البرصة مركز مروي، أول تجربة لي مع العلم كانت في خلوة العجيمي، ثم انتقلنا بعد ذلك إلى عطبرة بحكم عمل الوالد في السكة الحديد، ثم التحقت بخلوة نواي، ثم مدرسة عطبرة الوسطى، ثم وأدي سيدنا الثانوية، ثم التحقت بكلية الطب جامعة الخرطوم، ونحن جيل ما بعد الاستقلال حيث بدأنا الدراسة بالقرب من شارع النيل، ثم انتقلنا إلى موقع الكلية الحالي، وكانت معترف بها عالمياً وكان عددنا ٣٠ طالباً ونسكن داخل الجامعة، وكانت الدولة تتحمل كل النفقات، وكان معظم الأساتذة بريطانيون والسودانيون قليلون أذكر منهم: بروفسير داؤود مصطفى، وبروفسير حسيب، وبروفسير أنيس الشايقي، ويعد هؤلاء من أوائل الأساتذة الذين عملوا في الكلية، قمنا بزيارة جميع ولايات السودان في فترة الدراسة في قوافل صحية ما عدا غرب السودان نسبة لصعوبة السفر. وأبرز الطلاب المتميزون في دفعتنا أخي وصديقي حافظ الشاذلي، وعلي كمبال، ومصعب عبد الله حامد، والصادق عبد الوهاب، وكان هناك طالبتان فقط في الدفعة وهما عادلة شاشاتي وليلى ميري.

عملت الامتياز بالخرطوم وأم درمان، أرسلت النتائج إلى وزارة الصحة وكان يتم التعين تلقائياً. وبعد الامتياز رجعت إلى مدينة عطبرة وعملت طبيباً عمومياً ثم المستشفى الطبي مروي، ثم نلت في أدنبرة زمالة الجراحين البريطانيين في الستينات، ثم تخصصت في جراحة العظام بجامعة أكسفورد لمدة عامين، ثم عملت طبيباً جراحاً في مستشفيات عطبرة وبورتسودان ومدني ثم في المملكة العربية السعودية (مستشفى القوات المسلحة)، ثم التحقت بجامعة إفريقيا العالمية بقسم التشريح عام ٢٠٠١م.

• كنتم وأمثالكم من أهل الجودة والإتقان، والإحسان في العمل في فترة لم تكن مؤسسات الجودة موجودة ما السر في ذلك؟





نشأت في عطبرة المدينة الجميلة، فقد كانت القطارات تسير في مواعيدها، والمدينة تصحوا على صافرة الورشة، التي تحدد ساعات العمل، وكُنّا نُعَاقَب إذا تأخرنا على طابور الصباح بالمدرسة، وكنا لا نتنافس على النجاح، وإنما على إحراز أعلى الدرجات (التفوق)، وتكرست الجودة في حياتنا في كل مراحل دراستنا. ولكن الأمور بدأت تتغير وأصبح الغرض من الجودة في الأصل صناعياً وليس لضبط حياة وسلوك الناس والتعليم أصبح صناعة من هذه الصناعات.

• جئتم إلى جامعة إفريقيا العالمية بعد مسيرة طويلة من العمل الأكاديمي في الجامعات والمستشفيات داخل وخارج السودان كيف وجدتموها؟ وما رؤيتكم لمستقبلها؟

أنا سعيد بأن قضيت جزء من حياتي بهذه الجامعة، وتجربتي مع الجودة جعلتني أتمنى أن تركز الجامعة بدقة أكثر على أنواع المدخلات والعمليات التعليمية والمخرجات، وأرى أن انفتاحها على إفريقيا يجب أن يستغل لتغيير مستقبل هذه القارة، وبرغم أن الطلاب الأفارقة بكلية الطب عددهم قليل، فأنهم متميزون على الطلاب السودانيين؛ لمعرفتهم باللغة الإنجليزية، ويسرني أن بعضهم نال في المسابقات بعض الجوائز.

• كلية الطب التي تعملون بها من أكثر كليات جامعة إفريقيا عناية بمعايير الجودة في المدخلات، والعمليات، والمخرجات، يحتاج قراء الجودة إضاءة منكم حول هذه المعلومة، مع التركيز على مستقبل خريجيها.

أتحفظ على وصف كلية الطب بأنها من أحسن كليات الجامعة عناية بمعايير الجودة، إذ أرى أن كل الكليات تنقصها جانب أساسي وهو عدم توثيق المقررات بدقة تامة، ويؤسفني أن كل ما لدي بعض كليات الجامعة بعض سطور مكتوبة على دليل الجامعة، وأعتقد أنه يجب توثيق كل المقررات وبكل تفاصيلها، كما أتمنى أن تنتهي ظاهرة الأساتذة المتعاونين، إلا في حالات نادرة؛ حتى نضمن أن كل المقررات نفذت بالدقة المطلوبة

وأنا غير راض عن مستوى بعض الخريجين، وبصفة خاصة خريجي كليات الطب في السودان؛ لأن بعض الطلاب يلتحقون بكلية الطب بنسب متدنية، وأتمنى مستقبلاً أن يكون المستوى أفضل من ذلك.(مدخلات جيدة مخرجات جيدة).

• البروفسير أبوزيد موصوف بأنه "رجل صعب"، هل لذلك علاقة بتوخيه الجودة في كل شيء؟

عفا الله عمن يقول ذلك، ولكن قد يكون في هذا الرأي شيء من الصحة، فنحن جيل نشأ على الضبط، والإتقان وهذا ما لا نراه في الجيل الحالي، ولا زلت أنادي أن تكون حياة الشعب السوداني منضبطة ليس في الجامعات فقط، بل في كل الحياة العامة وهذا الأمر يزعجني كثيراً، واعترف أن أحفادي لهم علم بالحاسوب أكثر مني، ولكني أرجو ألا يقضوا كل وقتهم في الفيس بوك وتوتير واليوتيوب على حساب العلم وتحصيله.

• علم التشريح علم موسوعي بحت، والعلوم الطبية تحتاج إلى الرجل الموسوعي في تركيبته الذهنية، هل هذا سبب خوف الطلاب منه؟

علم التشريح علم جاف، إما أن تعرف المعلومة أو لا؛ لأن تركيب جسم الإنسان ثابت في كل أنحاء العالم، كما أن أغلب الصيغ والمصطلحات مكتوبة باللغة اللاتينية حتى اليوم، وعلى الطلاب أن يحفظوها كما هي، ومع ضعفهم في اللغة الإنجليزية يصعب عليهم الأمر، ولكن إذا ركز الطلاب فأنه ليس علماً صعباً.

• صدر لكم مؤخراً في العام ٢٠١٢م كتاب (Lecture Notes on Anatomy) أودعتم فيه عصارة فكركم وجهدكم في تبسيط المادة، ما نصائحكم لطلاب المادة حوله؟

Lecture Notes on Anatomy هو عبارة عن توثيق لمحاضرات علم التشريح التي تدرس بالكلية، وأتمنى أن يستفيد منه الجميع، كما أتمنى أن تعمم التجربة (تجربة توثيق محاضرات العلوم الأساسية) على كل أقسام كلية الطب وكل كليات الجامعة.

• ما رؤيتكم حول مسيرة إدارة الجودة بجامعة إفريقيا العالمية؟ وما نصائحكم لها؟

مع كل تقديري واحترامي لمركز ترقية الأداء الأكاديمي لكن لأبد أن تكون للجودة إدارة منفصلة تتبع رأساً لمدير الجامعة؛ حتى تكون لها (قوة) تستطيع بها أن تقول رأيها في المسائل التي لا تراعَى فيها الجودة بالجامعة ليتم إصلاحها.

• أخيراً ما تعليقكم على مجلة الجودة في ثوبها الجديد؟ وما توجيهاتكم لنا في طريق التطور المنشود؟

أهنئكم على هذا العمل الجميل، ولكن أرجو ألاّ تتحول إلى مجلة لنشر أخبار الجامعة.

• كلمة أخيرة لتحرير وقراء الجودة.

أشكركم على هذه اللقاء وأتمنى لجامعة إفريقيا العالمية كل التقدم والازدهار، وأرجو أن تكون هناك صلة وثيقة بين إدارة الجودة وقرائها حتى تصل إلى ما تتوق إليه وتتمناه.



على مزرعة الجامعة

إعداد: أسرة المجلة

تتميز جامعة إفريقيا العالمية بأنها الجامعة الوحيدة في السودان التي تقوم برعاية طلابها من ناحية السكن والغذاء، فهناك أكثر من ثلاثة آلاف طالب من الجنسين تقدم لهم الجامعة غذاءهم اليومي الذي يشمل الوجبات الثلاث، إضافة إلى توفير وجبتي السحور والإفطار في شهر رمضان.

ويمثل توفير هذه الغذاءات رهقاً مادياً على موارد الجامعة، وحلاً لتلك المعضلة فقد اتجهت الجامعة في الأعوام الأخيرة إلى مزرعتها بمنطقة العيلفون؛ للاستعانة بها لتوفير تلك الغذاءات للطلاب. ونحن هنا نقوم بزيارة المزرعة تعريفاً بها، وإبرازاً لإسهاماتها في هذا المجال:



تحركت أسرة التحرير من الجامعة صوب المزرعة، وكان في استقبال الوفد المهندس محمد عبدالرحيم أحمد، مدير المزرعة، والأستاذ بهاري الطيب، من إدارة الموارد، اللذين رحبا بالوفد. ثم تناول السيد مدير المزرعة محاور اللقاء والتي كانت على النحو التالي:

موقع المزرعة ومساحتها:

تقع المزرعة بمنطقة العيلفون شرق النيل الأزرق، وعلى بعد ٢٥ كيلو متر جنوب شرق جسر المنشية، و٣٠ كيلو متر من الجامعة تقريباً، وتبلغ المساحة الكلية للمزرعة حوالي ٤٠٠ فدان.

بداية العمل بالمزرعة:

كانت بداية العمل بالمزرعة في العام ٢٠٠٩م إذ كانت المزرعة عبارة عن غابة من أشجار السيال، وتوجد بها بئر واحدة فقط، وكانت شهادة البحث منتهية الصلاحية منذ العام ٢٠٠٦م، ولكي تجدد شهادة البحث يجب أن يكون هناك نشاط زراعي بالمزرعة، فتمت زراعة الليمون وعددٍ من أشجار النخيل، كما أقمنا سوراً للمزرعة، وتبرع لنا احد الأخوة في النهضة الزراعية بـ (تراكتور) بكل ملحقاته، بعد ذلك جددت وزارة الزراعة مشكورة شهادة البحث وكان لوزير الزراعة الولائي السابق السيد صديق محمد







علي، جهداً مقدراً في تجديدها وتقليل قيمتها من ٨٥ ألف إلى ١٥ ألف جنيه؛ تقديراً منه لمكانة المزرعة بالنسبة لجامعة إفريقيا العالمية.

ثم واجهتنا بعد ذلك مشكلة مدّ المزرعة بالتيار الكهربائي - ولكن بعون الله وتوفيقه - وبعد الاتصالات المكثفة التي أجرتها إدارة المزرعة بالسيد عبد الحليم المتعافي وزير الزراعة الاتحادي، تبرع مشكوراً بمدّ المزرعة بالتيار الكهربائي. وتكفل السيد البروفسير حسن مكي محمد أحمد مدير الجامعة بتوصيل الشبكة الداخلية للمزرعة حيث تم ربط كل أجزاء المزرعة بالتيار الكهربائي.

وبمبادرة من السيد عادل أحمد عمر، اتصلنا برجل البر والإحسان السيد محمد أحمد حامد الشايقي (مدير شركة زادنا العالمية) الذي تبرع بعدد (٢٠٠) شجرة نخيل، وحفر عدد (٤) آبار، و(١٥٠٠) شجرة فسيل، علماً بأن قيمة الفسيلة الواحدة بالسوق ١٥٠ جنيه.

وهنا لابد أن نذكر الجهد الكبير الذي يقوم به السيد محمد عبد المعروف مدير إدارة الموارد بالجامعة، الذي كان لمتابعته واتصالاته عاملاً أساسياً في إنجاح المشروع، وكذلك د. إبراهيم الخضر الذي أسهم معنا في الاتصال بالسيد محمد أحمد حامد الشايقي.

الزراعة والإنتاج:

تمت زراعة ٤٠٠ شجرة ليمون من قبل شركة نكتر، وزراعة عدد من أشجار النخيل التي سبق ذكرها، بعد ذلك تواصل العمل بالمزرعة، حيث قمنا بتجربة زراعة الخضروات، مثل: العجور، الطماطم، البصل، البامبي، الرجلة، القرع، الجزر، البنجر، الأسود، البامية.

والحمد لله كان الإنتاج في كل هذه المحاصيل جيداً، وأمددنا إدارة الغذاءات بهذه المنتجات؛ لغذاء الطلاب وأمددنا العاملين أيضاً بالخضروات والدجاج بالأقساط المريحة، ونعمل الآن على أن تكون معظم هذه الخضروات متوافرة للطلاب طوال العام، كما زُرِعَ (أبو سبعين) كمنتج استثماري بمساحة فدان واحد، وقد نجحت زراعته وتم بيعه لأهالي المنطقة.

مزرعة الدواجن:

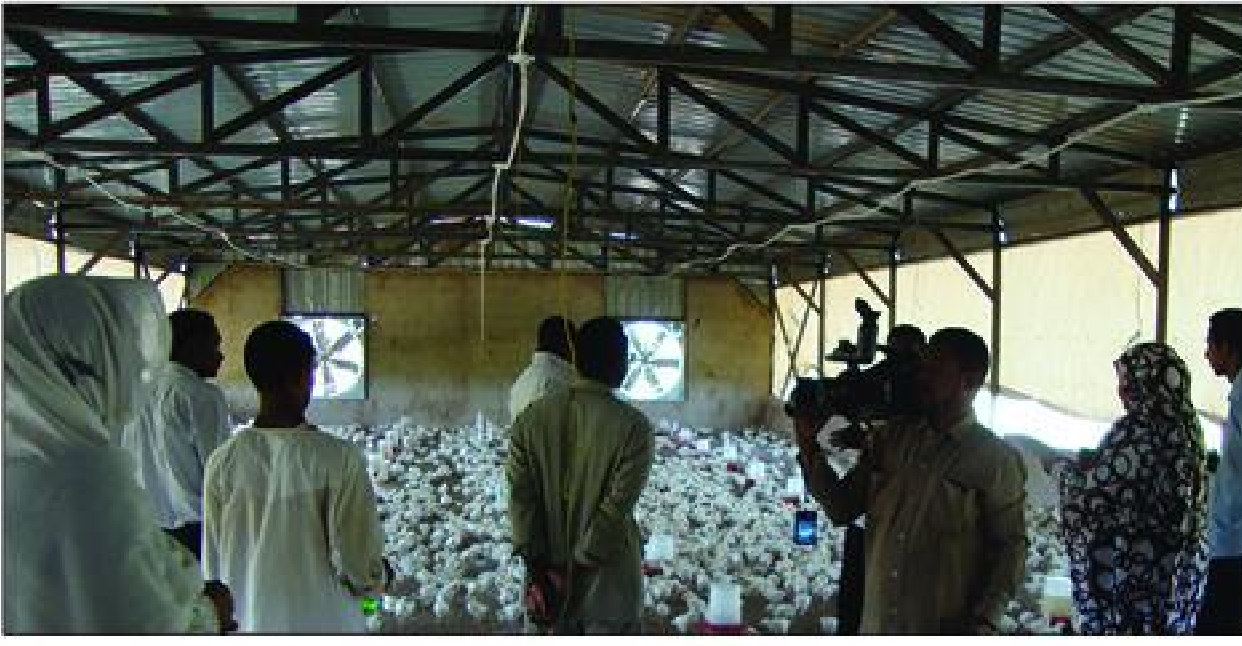
تتكون من حظيرة واحدة مساحتها ٣٠٠ متر مربع، وتتسع لعدد ٣٠٦٠ كتكوت، وهي الآن في مرحلة التجارب، وقد بلغت تكلفة حظيرة الدواجن ٦٨ ألف جنيه، وتبلغ تكلفة الكتكوت الواحد حتى مرحلة الإنتاج ١٢ جنيهاً.

والآن تنتج المزرعة ٤،٠٠٠ كيلو من الفراخ المذبوح كل ٤٥ يوم، وقد بيع الإنتاج للعاملين بالجامعة بالأقساط المريحة، ويعتبر هذا الإنتاج بكل المقاييس جيداً.

وتعمل إدارة المزرعة على زيادة الإنتاج خاصةً في شهر رمضان المعظم؛ حيث يكثر استهلاك الدجاج فيه. وهناك اقتراح لعمل حظيرة كبيرة، وبمواصفات عالمية لزيادة الإنتاج.

والمشكلة التي تواجهنا في إنتاج الدواجن، هي أن الأعلاف





أسعارها في زيادة مستمرة مما يزيد من تكلفة الإنتاج، علماً بأن الدواجن تعتمد في غذائها على الأعلاف بنسبة ١٠٠٪، كما أن هذه الكتاكيت تحتاج إلى عناية خاصة من أول مرحلة حتى مرحلة الإنتاج. وأيضاً تكلفة تصنيع الحظيرة مكلف جداً.

مزرعة الأسماك:

توجد بالمزرعة ٦ أحواض لتربية الأسماك، وفي بداية التجربة واجهتنا بعض المشكلات التي تمثلت في نوع الأسماك والأيدي العاملة، ورغماً عن ذلك و بحمد الله تم الإنتاج، وقمنا بمد إدارة الغذاءات بالجامعة بالمنتج لغذاء الطلاب.

علماً أن عدد الأسماك في الأحواض الستة الآن ١٠٠٠ سمكة، وليتنوع إنتاج الأسماك نحن الآن بصدد جلب عِدة أنواع من الأسماك، مثل: أسماك أحادي الجنس، البلطي، القرموط، العجول.

مزرعة الخضروات:

تمت زراعة مجموعة من الخضروات، وكان الإنتاج كبيراً حيث أمدّت المزرعة إدارة الغذاءات بالجامعة، والأسواق بهذه الخضروات مثل: الرجلة، العجور، البنجر، الأسود، البامبي، الكوسة، القرع، بصل أخضر، البصل، الطماطم، إضافة إلى الجزر والبامية.

مزرعة الأشجار:

يبلغ عدد أشجار النخيل بالمزرعة حوالي ٢٣٠٠ نخلة، حيث بدأ يظهر إنتاجها الفعلي هذا العام، كما توجد بالمزرعة أشجار الموالح، مثل: الليمون، والقريب فروت، والبرتقال.

الآبار:

بالمزرعة الآن عدد ٥ آبار، واحدة منها كانت موجودة بالمزرعة والأربعة الأخرى تبرع بها السيد محمد أحمد حامد الشايقي، إضافة إلى صهريج واحد تبرعت به وحدة تنفيذ السدود.

المشكلات والمعوقات:

هناك عدد من المشكلات التي تواجهنا ومن أهمها:

١ - لا توجد ميزانية خاصة بالمزرعة، مما يؤدي إلى عدم تنفيذ كثير من المشروعات المقترحة.

٢. تحتاج المزرعة إلى أيدي عاملة ماهرة ومدربة.

٣. لا يوجد بالمزرعة سكن خاص للعمال.

الخطط المستقبلية:

هناك خطط مستقبلية نأمل أن يتم تنفيذها، وتتمثل في:

١ - عقد ورشة عمل؛ لبحث كيفية الاستفادة من المزرعة ورفع إنتاجها.

٢ - نعمل على التوسع في زيادة جميع المنتجات (الخضروات، الموالح، الدواجن، الأسماك)، كما أن هناك مقترح لزراعة المنتجات الغابية لإنتاج الأخشاب. وبناء حظائر لتربية الماشية لتوفير اللحوم والألبان.

٣. بناء استراحة بالمزرعة لاستضافة الضيوف والمخيمات.

كلمة أخيرة:

بتنفيذ مقترحات الخطة المستقبلية، تأمل الجامعة في أن تسهم هذه المزرعة بصورة مباشرة في الاكتفاء الذاتي لغذاءات الطلاب، ودعم موارد الجامعة.

ولهذا فإن الدعوة مفتوحة للخيرين من أهل الاختصاص والعاملين في هذا المجال وخاصة أصحاب المزارع المجاورة، للمساهمة في تطوير أساليب الإنتاج بالمزرعة، وتوسيع مجالات التعاون المشترك.

عصام عريساً

تهنيء مجلة الجودة **الأخ عصام محمد موسى** - بعمادة الطلاب - إدارة الغذاءات - بمناسبة زواجه متمنية للعروسين حياة زوجية سعيدة وبالرفاه والبنين إن شاء الله







الضمير المهني

بقلم: د. نادية الصادق عبدالله
كلية الطب

العمل هو الذي يحقق شخصية الفرد، و به وحده تقاس عقليته وقدرته وكفايته، فهو الذي ينمي في الشخص الشعور بالذات، والشعور بالانتماء، فالإنسان عندما يرى نتيجة عمله، سواء أكانت معنوية أو حسية، تبرز إلى عالم الوجود، وتتجسم أمامه ثمراتُها، يجد نفسه مدفوعاً إلى بذل أقصى ما لديه من جهد لجني تلك الثمار، ويحس بالرضا النفسي.

والمهنة تخلق في أفرادها نوعاً من التماسك كالذي يربط بين أعضاء الأسرة الواحدة، وبهذا التماسك يُحفظ التوازن بين العاملين في المهنة الواحدة فتنتفي الأنانية الضارة بالمجتمع، فهم يعيشون في ظروف واحدة، يشتركون معاً في السراء والضراء، ويسهمون في تحسين ظروف العمل أو تعطيلها، بحسب قوة الرابطة الاجتماعية بينهم وبقدر ما يدرك المرء مدى التماسك الناجم عن تقسيم العمل، فإنه يستطيع أن يكوِّن لنفسه فكرة صحيحة عن الدور الذي يمثله في بنية المجتمع، فكل فرد يشعر أنه جزء من المكوِّن العام، وعليه دور يجب أن يؤديه، ولابد أن يسهم في المجهود المشترك بقيامه بجانب محدد من ذلك العمل العظيم، ومن هذا الشعور ينبثق الضمير المهني، ويتكون من هذا الشعور ملكة يصدر عنها الميل إلى العمل المتقن. وبالتالي عندما يزاول الفرد عملاً لا يتصور أنه يعمل وحده أو لنفسه فحسب، بل يعمل للجماعة كلها، وبهذا الشعور يخلق في نفسه إحساساً قوياً بمسؤوليته الشخصية، فيدرك حينئذٍ خطورة إهمال دوره في أداء مهامه، فإتقان المرء عمله خير وسيلة لخدمة البلاد والعباد.

ولكن هناك أزمة ضمير مهني حادة في بلادنا، هي التي تحول دون إتقان العمل في كثير من المرافق والمؤسسات. فهناك جملة من الأسباب أدت إلى بروز هذه الأزمة أبرزها ما أنتجته المدنية الحديثة من مفاهيم

مادية، وانتشارها وذيوعها بين طبقات مجتمعات الدول المتخلفة، مما أدّى إلى مضاعفة الحاجة إلى الحياة المترفة والمتكلفة والتي تعنى بالمظاهر. والغرب ينظر بسخرية إلى هذا النمط من الحياة، ففي بساطة العيش راحة للنفس، وتخفيف من الأعباء المالية.

وفي حقيقة الأمر إن غالبية السودانيين أناس طيبون صادقون مستقيمون، تضج ضمائرهم بالقيم الاجتماعية المطلوبة دينياً وثقافياً، وهم حريصون على أداء واجباتهم الأسرية والدينية المختلفة، لكنهم إلى جانب ذلك لا يتوانون عن التغيب عن العمل، واستصدار الشهادات الطبية المزيفة؛ للحصول على الإجازات، ولا يتوانون كذلك عن استخدام موارد الدولة أو المؤسسة التي يعملون فيها، لتحقيق مصالح شخصية، ويمكن لهم بسهولة مدهشة القفز على النظام للحصول على وظيفة لا يستحقها قريب أو صديق لهم، حتى لو كان ذلك يعني تجاوز الأحق في هذه الوظيفة، وهم إلى جانب ذلك لا يكفون عن القيام بالأعمال الخيرية التي يحث عليها الدين، مثل: التّصدّق، وتقديم المساعدات، وجمع التبرعات للمحتاجين أو الأيتام.

فكيف تتشكل ضمائرنا المهنية بعيداً عن قيمنا الأخلاقية الخاصة؟ وهل نحن فعلا متناقضون، نمتلك من الشخصيات المتقلبة ما يكفي لتحويرنا عند كل موقف؟

يعتمد الفرد في بناء قيمه المهنية على عدد من المصادر، أولها النظام الديني والثقافي السائد، والذي يعد من أقوى المرجعيات في تشكيل كل القيم، يليه النظام التعليمي الذي يلتحق به الفرد، والذي يبني إما صراحة أو ضمناً شبكة القيم المتوقع تبنيها من قبل المتعلم بعد انتقاله للمؤسسة الوظيفية، كما تلعب قيم المجتمع المحيط بالفرد والذي تتمثل أدواته في وسائل الإعلام، ومنتجات التكنولوجيا التي يستخدمها، وثقافة الوسط الخاص به داخل الأسرة والأصدقاء، وتجاربه الشخصية، ونماذج القدوة من حوله تُعدُّ عوامل أخرى تؤثر بدرجة أو بأخرى في تشكيل الضمير المهني.

ولنأخذ ثقافة المجتمع المحيط الخاص بنا داخل الأسرة، وأنماط القدوة المطروحة فيه نماذج؛ فاليافعون يتعلمون تدريجياً القيم المقبولة للإنتاج، والتي يرونها ممارسة أمامهم، يستبطنونها في داخلهم؛ لتصبح قيماً تحدد مستوى إنتاجهم من خلال ملاحظة وتبني اتجاهات المحيطين بهم، فإذا أظهر الوالدان أو المحيطون باليافع عدم محبة لعملهم، أو تجاوزاً لبعض القيم الأخلاقية في ممارسات العمل، مثل: عدم الانضباط، أو استخدام الموارد العامة بانعدام أخلاقي، أو تساهل فسينتقل ذلك لليافع قيمة ممارسة مقبولة اجتماعياً لا تخضع بالضرورة للمحكات الأخلاقية، أو الدينية العامة التي تشكل مرجعيته الدينية والثقافية، خاصة وإن كان الوالدان والمحيطون باليافع هم نماذج قدوة ملتزمة دينياً وثقافياً، بحيث لا تتخلق حالة القلق القيمية لدى الفرد نتيجة لهذه الممارسات.

ولنطرح السؤال بطريقة أخرى من المسؤول عن سلبية الضمير المهني؟

هل هي التربية المتوارثة في المنزل. أم هو النظام التعليمي أحادي الجانب في التربية، وفي التعليم

هل الشعور بالانتماء للمهنة خاصيةٌ إنسانية وطنية تتعارض مع سلبية الضمير المهني لإنّ الانتماء للمهنة يحتاج إلى شخصية متوازنة لها خطى ثابتة تعرف تماما قدرتها.

وإذا كنا قد استشعرنا أزمة الضمير المهني، فما المدخل للعلاج؟

هل هو تصميم ورش عمل و برامج، لتطوير القيم وتنمية الضمير المهني؟ أم إعداد دورات تدريبية في تفعيل القيم الأخلاقية؟ أم إلقاء محاضرة تذكر بأن المسلمين فتحوا وسادوا الدنيا بأخلاقهم؟ أم تسليط الضوء على نماذج رائعة مختبئة ولكنها مشرقة في حياة الآخرين؟ بضميرها وأدبها. أم إعادة ملف التاريخ التربوي، وإحياء ذكرى نماذج تربوية غادرت المكان وبقي الأثر؟ أم بتوزيع ميثاق أخلاقيات المهنة والتوقيع على استلامه والالتزام به، أم إعداد بحث عن أثر سلبية الضمير المهني على خطط تنمية القوى البشرية، أم من الأجدر أن نعود إلى التراث العربي الإسلامي وما تزخر به كتب الفلسفة العربية الإسلامية بالمعالجات لموضوع طب القيم؟ حيث هندس التربويون المسلمون الأخلاق وهذبوها برؤية علمية رصينة، جعلت من تنظيرهم لهذا الموضوع الخطير في حياة الأفراد والمجتمعات إبداعا وتألقا وتجديدا يستحق أن نمعن فيه النظر، ونستلهم منه الكثير؛ لنواجه الرديء، ونعزز الفضيل من في سلوكنا ومنهجنا ورؤيتنا للواقع.

فمهما تقدمنا وتطورنا إلا أن الحاجة القصوى للقيم والخلق والضمير اليقظ تبقى الملاذ العقلي، والزاد الفكري الذي حان الوقت أن نذوب فيه من أجل وطن حي لإنسان حي.

فالعمل في الإسلام جزء لا يتجزأ من البناء الإسلامي، وهو إجمال لكافة الفرائض الإسلامية – عبادية أو دنيوية – وبالتالي فالعمل يكتسب تلك الهالة من القدسية المعنوية والأدبية التي يفضيها الدين على كل ما يمت إليه بصله. وهذه الحقيقة تعطي العمل الإسلامي طبيعة تختلف كل الاختلاف عن طبيعة العمل في المجتمع الرأسمالي أو الشيوعي، حيث لا يكون للعمل فيهما – بالضرورة – طبيعة أخلاقية، بل يقتصر على أن يكون وسيلة لتقاضي الأجر، ولكفالة مستوى معين من المعيشة.

ومنابع أخلاقيات العمل في الإسلام ثلاثة:

– الضمير الإسلامي المهني في الفرد.

– الضوابط التي وضعتها الشريعة، لتحقيق الأخلاق الإسلامية من تحليل، أوتحريم، وإباحة، وغير هذا لمختلف الممارسات العملية والاقتصادية.

– أصول ومقاصد الشريعة، وروح الإسلام العامة.

وهناك جهل مطبق بالمعاملات الإسلامية، وآداب ومبادئ العمل الإسلامي، فيجب ألا يكون هناك فرق بين القربى إلى الله بالعمل، والقربى إلى الله بمختلف شعائر العبادة من صلاة و صيام وغيرهما. إن اعتبار العمل قربى إلى الله إنما يبعد عنه عناصر الشر والاستغلال والتلفيق والكذب، كما أنه يخضع نوازع الربح والكسب والطُّموح إلى الحدود التي وضعها الإسلام، بحيث تؤتي خيرها وتبعد شرها. فأوجب الإتقان، والإحسان، والأمانة، والوفاء بالوعد والعقود.

وقد وردت في ذلك آيات كثيرة، وأحاديث نذكر منها قوله تعالى: (وَقُلِ اعْمَلُواْ فَسَيَرَى اللّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ)، ويقول: (يَاأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ أَوْفُوا بِالْعُقُودِ)، ويقول: (إِنَّ اللّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤدُّواْ الأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا)، وقال صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه". "إن الله كتب الإحسان في كل شئ"، "العبادة سبعون جزءاً، أفضلها طلب الحلال"، "الصلاة أمانة والوضوء أمانة والوزن أمانة والكيل أمانة وأشد ذلك الودائع".

المراجع:

– الجمهورية، د.علوي عبد الله طاهر.

– الجزيرة. د.فوزية البدر.

شعيرة الصوم وعلاقتها بالجودة

أ. حسن أبو القاسم أحمد
كلية الشريعة – قسم الدراسات الإسلامية



الحمد لله الذي فرض الصوم على هذه الأمة ولم يستثنها من هذه الفضيلة التي كلف بها الأمم السابقة والصلاة والسلام على محمد الهادي أفضل من صلى وصام الذي وضح لنا هذه الشعيرة وفضلها وفصل ذلك تفصيلا.

وبعد فإن عبادة الصوم من أعظم العبادات. فهي تجعل من يقوم بها ويؤديها على وجهها الأكمل يتشبه بالملائكة الكرام الذين لا يأكلون ولا يشربون ولا يتناكحون. ويطيعون الله ما أمرهم ويفعلون ما يؤمرون.

والصوم في حقيقته ترك للأكل والشرب والنكاح وسائر المفطرات فيه المادية والمعنوية، وهذا ما يجعله يتميز على بقية العبادات ، فتلك فعلٌ فيه صورة ظاهرة قد تختلف عن الحقيقة الباطنة. وهذا قد يدخل الرياء حيث تكون الصورة الظاهرة يراد بها رؤية الناس وتصديقهم للقائم بها. أما الصوم فليس له صورة ظاهرة لأنه ترك فلا يظهر فيه رياء. جاء في الحديث القدسي: " كل عمل ابن آدم له إلاّ الصوم فإنه لي وأنا أجزي به ".

الصوم يتجلى فيه مراقبة الله سبحانه وتعالى فهو سر بين العبد وربه لا طلع عليه الناس. فإذا صام المرء صياماً صحيحاً، فإن ذلك ينمي فيه الإخلاص في العبادة . وكما هو معلوم فإن العبادة ليست مقصورة على أداء الشعائر فقط.

فالعمل وقضاء حاجات الناس وإقامة العدل وعمارة الأرض إذا تم كل ذلك بالإخلاص المطلوب فإن الثواب الجزيل ينتظر العامل عند الله تعالى.

وجاء في الحديث الشريف: " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يحسنه" . وجاء أيضاً " إن الله كتب الإحسان في كل شئ.."

وفي حديث جبريل عليه السلام : "... الإحسان أن تعبد الله كأنك تراه فإن لم تكن تراه فإنه يراك" إذن فالصوم الصحيح تدريب للمرء على هذه المراقبة في كل شؤون حياته.

هذا وقد فسر كثير من أصحاب اتجاهات التأصيل (مصطلح الجودة) بأن المراد به ما يرادف (الإحسان) أو الإتقان.

والصوم يكسب الإنسان التقوى كما ورد في تعليل القرآن الكريم لفرضية الصوم على الأمة الإسلامية ".... كما كتب على الذين من قبلكم لعلكم تتقون" ، وقوله تعالى في ختام آيات الصوم " .... كذلك يبين الله آياته للناس لعلهم يتقون" – فإذا عرفنا أن التقوى هي العمل بأوامر الله واجتناب نواهيه، وعرفنا كذلك أن من أوامر الله، إحسان العمل – أي عمل – وأن من المنهي عنه الغش والتدليس والكذب وتضييع الوقت والتفريط في أداء الأمانات و غمط الحقوق – أدركنا أن للصوم علاقة وطيدة مع ما اصطلح عليه بـ(الجودة).

جعل الله لنا الصوم محطة من المحطات التي يتزود فيها المرء بالقرب من الله تعالى. فالصائم كما ورد سابقاً يخفف من كل ما يثقله، وقصد به عن الأعمال الصالحة: يترك الطعام والشراب الذي يملأ البطن، ويؤدي إلى الكسل والخمول، وربما الأمراض التي تنتج عن السمنة والتخمة. وهكذا يشعر بالخفة في جسده ، ويتبعها نشاط في روحه.

ويكون إنجازه للعمل أكثر فاعلية. ويبارك له في أوقاته فلا تشغله وجبات، ولا مكيفات، وينصرف بكلياته لأداء أعماله بدقة وتركيز.

وإذا طبقنا ذلك على مؤسسات التعليم وطلاب العلم فإن المردود واضح والنتيجة ظاهرة. انضباط في العمل وزيادة في التحصيل العلمي. حيث لا مشغلة عن الانجاز. ولا قعود عن العمل.

جاء في الحديث الشريف : " من لم يدع قول الزور والعمل به فليس لله حاجه في أن يدع طعامه وشرابه" إذن فالصوم الحقيقي لا يقتصر فقط على ترك الطعام والشراب ، وإنما هو انضباط في كل الأمور بما في ذلك أداء أمانه العمل وإتقانه والبعد عن كل نقيصة في كل مجال من مجالات الحياة الخاصة والعامة، وهذا هو الإحسان بعينه، والجودة تمشي على قدمين.

وغير خاف على القارئ الكريم ما حدث في تاريخ سلفنا من هذه الأمة، حيث فهموا حقيقة الصوم وعملوا بمقتضى ذلك الفهم الراقي. فساروا إلى الغزوات والفتوحات في شهر الصيام فوصلوا إلى قمة الانجاز فيه ، غزوة بدر الكبرى –فتح مكة – عين جالوت وغيرها. فما أحرانا نحن أن نجعل من هذه الشعيرة العظيمة هادياً للترقي والوصول إلى أقصى درجات الدقة في تحقيق الأهداف.

الجودة في البيئة الجامعية

إعداد: د. علي حمود علي
كلية التربية - جامعة الخرطوم

في هذا العرض:

- الجودة وضمانها في التعليم العالي.
- المتغيرات والتحديات التي تُواجه مؤسسات التعليم العالي ... ما المخرج؟
- مكوّنات البيئة الجامعية: المكونات المادية وأهميتها؟
- المكونات الأكاديمية وأهميتها؟
- الموارد (الأطر) البشرية، الخدمات الطلابية،
- التعليم والتعلم ومصادرهما،
- كيف يتم ضبط الجودة؟

الحاجة إلى ضمان الجودة:

- نظراً لتعاظم أهمية ضمان الجودة في عالم اليوم فقد بُذِلت جهود كثيرة في هذه الصدد على المستويين الدولي والإقليمي.
- مؤتمر اليونسكو العالمي حول التعليم العالي (باريس) أكتوبر١٩٩٨، وتم فيه التركيز على ضمان الجودة في التعليم.
- أكد الإعلان الصادر عن هذا المؤتمر على أهمية التقييم النوعي الذى يتناول كافة وظائف وأنشطة التعليم العالي،
- وتأسيس هيئات وطنية مستقلة، ووضع معايير ومستويات دولية لضمان الجودة في التعليم العالي
- مؤتمر عام ٢٠٠٣ (اليونسكو) بالتعاون مع اتحاد الجامعات العربية (دمشق):أكد على ضرورة إنشاء آليات ضبط الجودة ونشر ثقافة التقويم والاعتماد في الجامعات العربية.

أصبح ضمان الجودة من الهموم العامة في مؤسسات التعليم العالي لعدة عوامل، منها:

- اتساع نطاق العولمة.
- ازدياد الإقبال على التعليم العالي.
- ظهور أنماط جديدة من التعليم.
- محدودية التمويل.
- انتشار مؤسسات التعليم الخاص والأجنبي.

الغرض من ضمان الجودة:

- ضمان الأنشطة التربوية للبرامج المعتمدة تلبي متطلبات الجودة وتتفق مع المعايير العالمية في التعليم العالي ومتطلبات المهن، وكذلك حاجات الجامعة، والطلبة، والدولة، والمجتمع.
- تعزيز ودعم ثقة الدولة والمجتمع بالبرامج التي تقدمها الجامعة من خلال الارتقاء بنوعية البرامج التي تقدمها.
- تعزيز سمعة الجامعة كمؤسسة تعليمية، بحثية وخادمة للمجتمع(وطنياً واقليمياً وعلى المستوى العالمي).

الجودة في التعليم: مسؤولية من؟؟؟

- أمر الجودة ينبغي أن يكون هماً لكافة الأطراف ذات الصلة بالعملية التعليمية – التعلمية.
- من أهمها: الإدارة الجامعية، الهيئة التدريسية، بقية القوى البشرية، الطالب، المستفيدون....
- في ظل المتغيرات والتحديات التي تواجه التعليم العالي في العصر الحالي يصبح الهم أكبر.

الجودة في التعليم: مسؤولية الجميع:

- المؤسسة التعليمية
- الأستاذ الجامعي
- الطالب
- الدولة
- المجتمع
- الأسرة

المتغيرات والتحديات التي تواجه التعليم العالي:

- العالم يتغير بسرعة كبيرة جدا.
- ثورة في المعلومات والمعارف والاتصالات.
- أصبح العالم قرية صغيرة.
- تغير في المهن و متطلباتها.
- تغير سريع في العادات والأعراف.
- انتقال مفتوح للفكر والبشر.

ضغوط وتحديات على مؤسسات التعليم العالي:

- تُؤدّي المتغيرات العالمية والمحلية إلى ضغوط وتحديات على مؤسسات التعليم العالي مثلاً:
- المتغيرات العالمية والمحلية التي طرأت على التعليم العالي.
- تنامي أسباب المعرفة العلمية.
- العولمة واتفاقية التجارة العالمية.
- ظهور أنماط جديدة من التعليم العالي.
- تقنيات الاتصال والمعلومات.
- ضعف التمويل الحكومي لمؤسسات التعليم العالي.
- التغيرات المتسارعة التي يشهدها السودان.
- ضعف الاهتمام بالتعليم التقني.
- دخول القطاع الخاص/الأهلي.
- ازدياد الطلب على التعليم العالي.
- التوسع الأفقي والرأسي في مؤسسات التعليم العالي و برامجها.
- وجود آليات وجهود مبعثرة لضمان الجودة.

التحديات المرتبطة بالمتغيرات المتسارعة:

- التهيئة لمواجهة التحديات وفق منظومة من القيم الأخلاقية المتكاملة.
- مواكبة التطور المتسارع في مجال تقنية المعلومات والاتصالات وتوظيفها بفعالية.
- بناء استراتيجيات متكاملة لصناعة وإدارة المعرفة والمساهمة في تطويرها.
- إحداث التغيير وفق إستراتيجية متكاملة تهدف إلى التطوير المستمر.
- توظيف التعليم الجامعي وفق منظور شامل.

الحاجة إلى ضمان جودة التعليم العالي:

- تتطلب البيئة العالمية للمنافسة الحادة في هذا العصر التفكير الجاد في كيفية استجابة مؤسسات التعليم العالي في مجتمعات الدول النامية للتحديات التي تفرضها هذه المنافسة.

- لذلك يبدو من المنطقي أن يطرح التساؤل التالي:

- كيف تتمكن مؤسسات التعليم العالي من تكوين أطر تلائم عصر اقتصاد المعرفة، وأن تمتلك مهارات وظيفية وفنية وإنتاجية وإشرافية واحترافية؟

المدخل الحقيقي للمنافسة:

• تحسين وتطوير مخرجات التعليم العالي ضرورة بالغة خاصة في الوقت الراهن الذي لم تعد فيه المنافسة منافسة داخلية فقط .

• أمر الجودة ذو علاقة بكل الوظائف والممارسات والمبادئ المتصلة بالتعليم العالي.

• من المهم الإقرار أن أهم متعلقات الجودة: تحقيق التميز في النظام التعليمي ككل.

• يُعد التعليم الجامعي من أهم قطاعات التعليم في المجتمع، لما له من دور فعّال ومميز في صناعة الأجيال الحضارية، التي تمتلك مقومات النجاح ومتطلبات العصر، وتطوير المجتمع.

• وذلك بما لدي الجامعات من طاقات بشرية ومعارف علمية حديثة تمكنها من بناء مشاريع نهضوية وتطويرية.

• كما تعتبر الجامعة البداية الرئيسية التي تمر من خلالها أساليب التطوير والتقدم في المجتمع.

• لذا أصبح من الضروري ربط التعليم الجامعي بالاهتمامات والحاجات اليومية للمجتمعات.

• مما يتطلب إعادة النظر في وظائف الجامعات والتخطيط لتوفير مخرجات ملائمة لسوق العمل والتأكيد على ضرورة ربط الجامعات وتطوير أدائها مع تطور المجتمع باعتباره المستفيد الأول من الخدمة التعليمية.

• ويستلزم هذا أن تُجند للجامعات كافة الإمكانيات البشرية والمادية؛ لكي تؤدي أدوارها.

• من ميزانيات، وأجهزة، وأدوات، ومواد، وأبنية مجهزة تجهيزاً جيداً يُمكّن من إقامة المختبرات، وغرف العرض، والورش.

• والأطر البشرية التي توظف ما يتوافر من الإمكانيات والموارد المادية.

• من هنا يُلاحظ أن التعليم العالي ومؤسساته حظيت باهتمام واسع في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء.

• ومن صور هذا الاهتمام ظهور وكالات الضمان والجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي، والتي تعنى بكافة مكونات البيئة الجامعية:

- رؤية ورسالة وأهداف وبرامج المؤسسة.
- الأطر البشرية.
- الإمكانيات المادية المتوفرة.
- مستوى خريجيها.

مقوّمات (مكوّنات) البيئة الجامعية:

(١) المقومات المادية للبيئة الجامعية وتشمل:

الإمكانيات، والتجهيزات، والموارد المادية المتوفرة بالجامعة: المباني الدراسية، والماكن المخصصة للأنشطة الطلابية، والمكتبات والكافيتريات، والعيادة الطبية، والمختبرات، والمرافق الصحية.

(٢) المقومات الأكاديمية للبيئة الجامعية وتشمل:

الإمكانيات الأكاديمية المتوفرة بالجامعة المعنية بتنفيذ البرنامج الأكاديمي: الأساتذة، والأطر المساعدة، والخطط الأكاديمية، والتخصصات المطروحة، والتقويم، والكتب.

أهمية المكونات المادية في البيئة الجامعية:

• لا يمكن إغفال وتجاهل دور المكونات المادية في البيئة الجامعية:

• فلا يُتوقع إنجاز محاضرة ناجحة بدون توفر مباني مجهزة،

• ولا يمكن تطوير مهارات وقدرات الطلبة العقلية بدون مختبرات ومكتبات،

• ولا يمكن الاستغناء عن المرافق الصحية، أو أماكن لجلوس الطلبة أثناء أوقات الفراغ، وأماكن أخرى لممارسة الأنشطة المختلفة.

• وكل ذلك لا قيمة له بالطبع بدون توفر المكونات الأكاديمية.

أهمية المكونات الأكاديمية في البيئة الجامعية:

• أعضاء هيئة التدريس: يتحدد مستوى الجامعة بمستوى كفاءة وعلم وخبرة أساتذتها؛

• أهم عناصر النظام التعليمي باعتباره المربي والموجه والباحث.

• نوع التعليم الذي تقدمه الجامعات يعتمد إلى حد كبير على كفايات أعضاء هيئة التدريس فيها.

• مع التطور الهائل والمتزايد للمعرفة اختلفت الأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي كعضو هيئة تدريس في الجامعة؛

• فأصبح منظماً موجهاً لعملية التعليم وميسراً لها،

• وهو مصمم مقرر ومديراً له، وناقلاً للمعرفة، مقوماً، محفزاً، ومشرفاً أكاديمياً، ومشرف بحث، ومحققاً لذاته، مراقباً لأدائه، مشاركاً لطلبته.

• الخطط الدراسية والمناهج والمقررات:

• تُعد المناهج والمقررات الدراسية من أهم عناصر العملية التعليمية التعلمية

• ولاستمرار الحيوية في الخطط الدراسية والمناهج والمقررات لابد وأن تخضع بشكل دائم لعمليات التحديث والتجديد لتواكب التغيرات الحادثة في كل من كم ونوع المعرفة، وطرق الحصول عليها.

• أساليب التدريس:

• إن أهم وظائف التعليم الجامعي تكوين ذهنية عقلية مرنة قادرة على جمع المعلومات من مصادرها المختلفة، وإعمال عمليات الفهم، والتحليل، والتصنيف، والنقد، والمقارنة، والتركيب، والتصميم، وحل المشكلات، وتصور البدائل، والتنظيم الجيد والمبدع للمعرفة.

• فالتدريس الجامعي نوع من التواصل المعرفي والمنهجي بين الأستاذ الجامعي والطالب،

• حيث يتم من خلال هذا التواصل عرض المعرفة السابقة والحالية وتكوين إطار ذهني جديد لإنشاء معرفة جديدة.

• ويعتبر الإبداع في التدريس الطريقة الأمثل للقيام بوظيفة التعليم الجامعي من خلال التركيز على البيئة العقلية والمعرفية للطالب وتطوير أساليب تفكيره وتدريبه على الحوار.

• ولا يمكن أن يتأتى ذلك إلا من خلال تنويع طرق وأساليب التدريس، والبعد عن الطرق والأساليب التي لا يتفاعل فيها الطالب مثل الطرق التلقينية.

• التقويم:

• تعتبر الامتحانات من أساليب التقويم المنتشرة والمتبعة في مؤسسات التعليم

• إلا أن الامتحانات ليست الأسلوب الوحيد للتقويم، خاصة في ضوء التحديث في أهداف العملية التعليمية، التي تهدف إلى تنمية التفكير وتوظيف المعرفة واكتساب وتنمية القدرة على التعلم الذاتي المستمر.

• لذا لابد من اختيار وسائل تقويم إضافية، مثل: امتحان الكتاب المفتوح، إعداد التقارير والبحوث الفصلية، وملاحظة الأداء وغيرهم.

مجال الموارد البشرية

المبـرر:

• تُعد الموارد البشرية العنصر الأهم في التخطيط والإعداد والتنفيذ لسياسات وبرامج المؤسسة، تحقيقاً لأهدافها.

• لذا، فإن عملية اختيار الموارد البشرية من ذوي الكفاءة العالية، وتأهيلهم وتطويرهم، والحفاظ عليهم من القضايا المهمة للمؤسسة.

• لذا، يجب أن يتوافر للمؤسسة العدد الكافي والمؤهل والمتطوّر من هذه الموارد البشرية لتحقيق رسالتها وأهدافها.

المعيار:

- تتوافر للمؤسسة الموارد البشرية الكافية والمؤهلة في مختلف التخصصات الأكاديمية والفنية والإدارية والمالية.

- وتعمل المؤسسة علي التخطيط لمواردها البشرية وإدارتها وبناء قدراتها وتحقيق رضاها الوظيفي،

- وبما يمكنها من أداء وظائفها المختلفة وتحقيق أهدافها بجودة عالية.

المحاور :

(١) محور أعضاء هيئة التدريس:

المعيار:

- يتوافر للمؤسسة العدد الكافي والمؤهل من أعضاء هيئة التدريس في مختلف التخصصات الأكاديمية،

- وتعمل المؤسسة علي تأهيلهم وبناء قدراتهم وتحقيق الرضا الوظيفي لهم، بما يمكنها من أداء وظائفها المختلفة لتحقيق أهدافها بجودة عالية.

المؤشرات:

- هل يتم تعيين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لحاجات الأقسام والتخصصات المختلفة؟ وهل تحدد أعباؤهم ومهامهم المختلفة وفق الوصف الوظيفي؟

- كم عدد أعضاء هيئة التدريس المتفرغين والمتعاونين موزعين حسب الجنسية والنوع والتخصص والدرجة والمرتبة العلمية؟

- هل توزع المهام والأعباء على أعضاء هيئة التدريس بصورة متوازنة في المجالات التدريسية والبحثية والإدارية والاستشارية وخدمة المجتمع؟

- إلى أي مدى تراعي المؤسسة التوازن عند تعيين أعضاء هيئة التدريس وفقاً للحاجات من التخصصات؟

- إلى أي مدى يتلاءم التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس مع المقررات التي يدرسها؟

- إلى أي مدى يتناسب عدد أعضاء هيئة التدريس في كل تخصص مع أعداد الطلاب؟

- هل تتبع المؤسسة سياسة التفرغ العلمي لأعضاء هيئة التدريس؟ وإلى أي مدى تتم الاستفادة من هذه السياسة؟

- هل للمؤسسة أساليب لتحفيز أعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً؟ وهل لها دراسات لقياس الرضا الوظيفي لهم؟

- هل للمؤسسة آليات وأساليب مختلفة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس؟ وما الجهات التي تشارك في هذا التقويم؟

الشواهد والأدلة:

- الآليات المتبعة لتعيين أعضاء هيئة:

- أعداد أعضاء هيئة التدريس المتفرغين والمتعاونين موزعين حسب الجنسية والنوع والتخصص والدرجة والمرتبة العلمية في الثلاث سنوات الأخيرة.
- أعداد أعضاء هيئة التدريس المتفرغين علميا، والمنتدبين، والمعارين، والمتسربين، والممنوحين إجازة بدون مرتب في الثلاث سنوات الأخيرة.
- نظم ولوائح التفرغ العلمي.
- آليات وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس.
- سياسات ووثائق تحفيز أعضاء هيئة التدريس في الثلاث سنوات الأخيرة.
- بحوث تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الثلاث سنوات الأخيرة.

(٢) محور إدارة شؤون وخدمات الطلاب:

المبرر:

- يُمثّل الطلاب المحور الرئيس لأي برنامج تعليمي، فهم أهم المدخلات وأهم المخرجات، وعليهم تتم العمليات التعليمية.

- لذا، فإن إدارة شؤونهم وخدماتهم تمثل مجالاً مهماً من مجالات التقويم المؤسسي.

المعيار:

تتوافر للمؤسسة أجسام (وحدات) إدارية متخصصة ومكتملة الجوانب والتجهيزات تعني بالبرامج والخدمات والأنشطة الخاصة بالطلاب والخريجين تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً" بدرجة فاعلة.

محور: عمادة/إدارة شؤون الطلاب:

المعيار: تتوافر للمؤسسة عمادة/إدارة متخصصة مكتملة الجوانب والتجهيزات للطلاب تعني بالبرامج والخدمات والأنشطة

المؤشرات:

- هل توجد بالمؤسسة التعليمية عمادة/إدارة متخصصة لشؤون الطلاب؟

- هل يوجد مجلس لعمادة/إدارة شؤون الطلاب؟ وهل يقوم المجلس بإجازة الخطط؟ وإلى أي مدى يقوم بمتابعة وتقويم أدائها؟

- هل يشارك الطلاب في عضوية المجلس واللجان المختلفة لعمادة/إدارة شؤون الطلاب؟

- هل لعمادة/إدارة شؤون الطلاب ميزانية؟

- هل توجد بعمادة/إدارة شؤون الطلاب قاعدة بيانات خاصة بالطلاب؟ وهل يتم تحديث هذه القاعدة بصورة دورية؟

- هل يتم تقويم أداء عمادة/إدارة شؤون الطلاب؟

الشواهد والأدلة:

- أمر تأسيس عمادة/إدارة شؤون الطلاب
- وثائق تشكيل مجلس ولجان شؤون الطلاب
- صور من ميزانية عمادة/إدارة شؤون الطلاب في الثلاث سنوات الأخيرة
- قاعدة بيانات الطلاب
- الدراسات التقويمية عن أداء عمادة/إدارة شؤون الطلاب

محور الخدمات الطلابية:

المعيار: تتوافر للمؤسسة برامج وأنشطة خدمية ثقافية رياضية اجتماعية ...إلخ تلبي احتياجات الطلاب المختلفة والمتنوعة.

المؤشرات:

- ما هي البرامج الطلابية المختلفة التي تقدمها عمادة/إدارة شؤون الطلاب؟
- هل توجد بالمؤسسة فرق وروابط وجمعيات ثقافية واجتماعية ؟
- هل يشارك الطلاب في هذه البرامج بفاعلية؟
- هل تقدم عمادة/إدارة شؤون الطلاب برامج لذوى الاحتياجات
- هل تعمل عمادة/إدارة شؤون الطلاب على ترشيد الممارسات الطلابية؟
- هل لعمادة/إدارة شؤون الطلاب آليات وأساليب لتشجيع وتحفيز للمشاركة في الأنشطة الطلابية؟
- هل توجد دراسات لقياس رضا الطلاب؟
- هل تقوم عمادة/إدارة شؤون الطلاب بدعم الطلاب؟ وما هي الأساليب المتبعة؟

محور القبول والتسجيل:

المعيار: للمؤسسة سياسات ونظم وإجراءات واضحة ومبسطة وفاعلة لقبول وتسجيل الطلاب.

المؤشرات:

- هل للمؤسسة سياسات ونظم ولوائح وخطط لقبول وتسجيل الطلاب؟ وهل هذه السياسات والنظم واللوائح والخطط موثقة ومنشورة ومتاحة؟
- ما هي أنماط قبول الطلاب بالمؤسسة؟
- هل للمؤسسة إدارة للقبول و التسجيل؟ وما هي المهام الموكلة لهذه الإدارة؟ وهل ما يوفر لها من معينات عمل مادية و بشرية كافية؟ وماهي أنشطة وبرامج إدارة القبول والتسجيل؟
- هل إجراءا ت القبول والتسجيل بالمؤسسة مبسطة وواضحة؟

الشواهد والأدلة:

- وثيقة سياسات نظم ولوائح القبول والتسجيل،
- خطط القبول و وقائع اجتماعات إجازة هذه الخطط،
- أمر تأسيس إدارة القبول والتسجيل،
- دليل القبول وسجلات الطلاب،

- وثائق البرامج والأنشطة.

مجال التعليم والتعلم ومصادرهما

المبرر:

- إن ما تقدمه المؤسسة من برامج تعليمية وما تُوفِّره من مصادر تعليم وتعلم بهدف تخريج طلاب ذوي كفاءة في حقول المعرفة المختلفة، مع المحافظة على جودة عالية في هذه البرامج، هو مسؤولية المؤسسة.

- لذا على المؤسسة العمل علي تطوير جميع مكونات هذا المجال لتكون في مستوى عالٍ من الجودة، استجابة للمتغيرات المختلفة وحاجات المجتمع المتجددة.

المعيار:

- توفر المؤسسة فرصاً لتعليم وتعلم الطلاب من خلال برامج دراسية مختلفة ومتنوعة تتسم بالحداثة والمرونة.

- وتُتيح مصادر متنوعة للتعليم والتعلم ملائمة للبرامج الدراسية ولأعداد الطلاب.

- وتوفر لطلابها الإرشاد الأكاديمي اللازم.

- وتُقَوِّم أداءهم العلمي بعدالة وشفافية وبأساليب وأدوات متنوعة.

البرامج الدراسية:

المحاور: المناهج، المقررات الدراسية، الإرشاد الأكاديمي، التقويم الأكاديمي للطلاب، المكتبات، المكتبات الالكترونية، الورش، المراسم، المختبرات،مراكز التقنيات التعليمية

التحولات المطلوبة لجودة البرنامج الدراسي في الجامعة:

من:

١-البرنامج ذي المحتوى الهامشي.

٢-مقررات أحادية المعلومة.

٣-التعليم وفق مناهج تقليدية.

٤-برامج تهدف إلى تخريج عمال وموظفين مستسلمين يلتزمون بحرفية القواعد واللوائح.

٥-التعليم بالكتب والمحاضرات.

٦-برامج تعتمد على الحفظ والتلقين.

إلى:

١- برنامج يواكب متطلبات سوق العمل.

٢- المقررات و المعارف التكاملية.

٣- التعليم بالمفهوم العالمي المنفتح على المعرفة العالمية.

٤- تهيئة و تمكين مبدعين و مبتكرين و مخترعين .

٥- التعلم بالمناهج و الوسائط المتعددة (كتب، برمجيات، مشاريع، أنشطة عملية و أشرطة).

٦- اكتساب الخبرات و القدرات و الكفايات للتعامل مع الواقع العملي.

• نماذج لمؤشرات جودة المقومات المادية للبيئة الجامعية:

المباني وتجهيزاتها:

١.توفر ممرات واسعة داخل المباني

٢.توفر خرائط إرشادية بمحتويات المبنى

٣.توفر تهوية جيدة داخل المباني الدراسية

٤.توفر مكيفات داخل القاعات الدراسية

٥.توفر سبورات بيضاء داخل القاعات ومستلزماتها

٦.توفر إضاءة مناسبة تساعد على رؤية السبورة

٧.توفر جهاز عرض للشفافيات داخل كل قاعة دراسية

٨. توفر مقاعد مريحة داخل القاعات الدراسية

٩. توفر ممرات داخل القاعات الدراسية تسهل التنقل والحركة

١٠. توفر النظافة الدائمة داخل المباني الجامعية

١١. توفر مخارج للطوارئ والنجاة

١٢. توفر وسائل وأجهزة السلامة والأمان داخل المباني

١٣. توفر إضاءة كافية داخل المباني الدراسية

• نماذج لمؤشرات جودة المقومات المادية للبيئة الجامعية:

المكتبة وتجهيزاتها:

١. توفر مساحة واسعة داخل المكتبة

٢. توفر تكييف داخل المكتبة

٣. توفر مراجع حديثة ومتنوعة

٤. توفر أماكن لحفظ أمانات الطلاب

٥.توفر المصادر النادرة كالتراجم والسير والأطالس وغيرهم

٦.توفر دوريات ومجلات حديثة ومتنوعة

٧.توفر اشتراك في مكتبات إلكترونية دولية

٨. توفر قاعة تضم عدد من أجهزة الحاسوب للبحث عبر الانترنت

٩. توفر مقاعد مريحة

١٠. توفر خدمات الكترونية للبحث داخل محتويات المكتبة

١١. توفر آلات تصوير

١٢. توفر مرشدين داخل المكتبة

١٣. توفر مكتبة الكترونية

١٤. توفر أكثر من نسخة من المرجع الواحد

نماذج لمؤشرات جودة المقومات الأكاديمية:

أعضاء هيئة التدريس:

١. توفر أساتذة متخصصين في المادة التعليمية وفروعها

٢.توفر أساتذة بأعداد تتناسب مع المواد المطروحة

٣. توفر أساتذة تم إعدادهم إعداداً مهنيا وأكاديمياً

٤. توفر أساتذة قادرين على التطوير بما يتلاءم ومتطلبات العصر

٥. توفر أساتذة يمتلكون ثقافة علمية واسعة

٦. توفر أساتذة قادرين على التفاعل مع الطلاب وحل مشكلاتهم الأكاديمية أول بأول

مجال إدارة الجودة:

المبرر: تعتبر الجودة وإدارتها عملية تقويمية تستخدم فيها مجموعة من الإجراءات والآليات بقصد التأكد من استيفاء المعايير المطلوبة للمؤسسة التعليمية تحقيقا لرسالتها وإنجازا لأهدافها وبغرض الوصول إلى مستوى معين من الجودة وتحسينها وتميزها.

المعيار: يتوفر للمؤسسة نظام متكامل للجودة يعمل على تحسين الأداء وتطويره عبر آليات مختلفة ومتنوعة تقود إلى الاعتماد المحلي والخارجي في فترات زمنية معلومة

المحاور: إدارة الجودة - برامج إدارة الجودة.

المؤشرات:

- هل لإدارة الجودة بمستوياتها المختلفة وهيكل تنظيمي وصف وظيفي محدد.

- هل توجد أدلة للجودة؟

- ما هي البرامج والأنشطة التي تنفذها إدارة الجودة على مستوى المؤسسة ووحداتها المختلفة؟

الشواهد والأدلة:

- الهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي لإدارة الجودة.

- برامج وأنشطة إدارة الجودة.

بلوغ الجودة في التعليم العالي..............كيف؟

• الاقتناع والتسليم بأن الجودة تعني التميز في النظام التعليمي ككل.

• المدخل الحقيقي للمنافسة هو التحسين والتطوير المستمرين في جميع عناصر ومكونات النظام، وما يستلزمه ذلك من ...

• الجودة مسؤولية الجميع، ولن تتحقق الجودة إذا لم يشارك في تهيئة الظروف لها والسعي لتحقيقها الجميع.

جامعة إفريقيا العالمية

إدارة التقويم والاعتماد وتأكيد الجودة

إستمارة تقويم مجلة الجودة

نسعد كثيراً عزيزي القارئ وأنت تشاركنا في تطوير هذه المجلة وذلك بالإجابة على إستمارة التقويم المرفقة أدناه وإرسالها إلينا بمكاتبنا بإدارة الجودة، أو بالإجابة على نفس الإستمارة الموجودة على E-mail: مركز ترقية الأداء الأكاديمي المهني وهو:

cppap-iua@hotmail.com

البيـــــــــــان	أوافق بشدة	أوافق	لا اعرف	غير موافق	غير موافق بشدة
١ - التصميم العام للمجلة جيد					
٢ - التصميم الداخلي يطفو عليه جمالية جاذبة					
٣ - حجم المجلة الحالي ملائم					
٤- أبواب المجلة بتقسيماتها الحالية ملائمة التسلسل					
٥ - لغة كتابة الموضوعات واضحة					
٦ - موضوعات المجلة تخدم مفهوم الجودة					
٧ - المعلومات التي تحتويها المجلة مفيدة					
٨ - الموضوعات التي تتناولها المجلة مناسبة					
٩ - أسلوب كتابة موضوعات المجلة جيد					
١٠ - صدور المجلة بصورة دورية ربع سنوية مناسب					

١١ - أي مقترحات أخرى:..

....

الدكتور - تاج السر عبدالمطلب محمد فقير
الأستاذ المساعد بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية
جامعة إفريقيا العالمية

قراءات في قانون العمل

سلسلة مقالات عن قانون العمل

الحلقة الثانية

أعزائي القراء أضع بين أيديكم الحلقة الثانية من هذه السلسلة من قراءات في قانون العمل وذلك بعد أن استعرضنا في الحلقة الأولى ثلاثة محاور كان الأول عن تعريف العمل وأهميته، وفي المحور الثاني تعرضنا بصورة عامة إلى تشريعات العمل في السودان، وقد أوضحنا فى ذلك التقسيمات التي أخذ بها المشرع السوداني في قانون العمل لسنة ١٩٩٧م، وفي إطار المحور الثالث تناولنا الأحكام التمهيدية لقانون العمل لسنة ١٩٩٧م.

تناول مواصلة هذا القانون نتعرض في هذه الحلقة للمحاور التالية:

المحور الأول: القوى العاملة :

تناول المشرع القوى العاملة في المواد من (٥-٧) من قانون العمل لسنة ١٩٩٧م، وبالرجوع لتلك المواد نجد أن المشرع قد ألزم وزير القوى العاملة الإتحادي بتشكيل لجنة تسمى: (اللجنة الاتحادية للقوى العاملة) تتكون من أجهزة الدولة ذات الصلة، وأصحاب العمل والعمال، ويجوز لهذه اللجنة أن تنشئ لجان فرعية لها في الولايات على أن تخضع هذه اللجنة ولجانها الفرعية لإشراف الوزير.

وتكون لهذه اللجنة الاختصاصات التالية :

(١) تنسيق أنشطة الأجهزة التنفيذية المختصة بالقوى العاملة وفقاً للسياسة العامة المقررة بالدولة.

(٢) القيام بالحصر والإحصاء المستمر للقوى العاملة، ورفع المعلومات والتوصيات المناسبة إلى الوزير تمهيداً لرفعها إلى مجلس الوزراء.

(٣) الإشراف على تنفيذ برامج القوى العاملة بالصورة التي تتوافق مع خطط التنمية.

(٤) القيام بأي مهام أخرى فى مجال القوى العاملة بعد تكليف الوزير بما يتماشى مع السياسة العامة بالدولة حسبما يقررها مجلس الوزراء. ومن الملاحظ أن تلك الاختصاصات تثبت للجنة الاتحادية، ولكن مع ذلك فإن لهذه اللجنة الحق في تفويض اللجان الفرعية بالولايات بأي من تلك الاختصاصات. وحتى تتمكن هذه اللجان أو لجانها الفرعية من القيام بأي أنشطة في نطاق اختصاصاتها، فقد كفل القانون لها موارد مالية من ميزانية التنمية بعد توصية من مجلس التخطيط القومي، على أن تخصص هذه الميزانية سنوياً.

المحور الثاني :- تنظيم الاستخدام :

تنظيم الاستخدام في السودان نص عليه قانون العمل لسنة ١٩٩٧م فى المواد (٥-١٨)، حيث نجد أن المشرع قد أجاز لوزير القوى العاملة الاتحادي إنشاء مكاتب الاستخدام، ويحدد مناطقها، والفئات التي تختص بها، ويخضع هذا المكتب لإشراف السلطة المختصة، وهنا نجد أن أي شخص لديه الرغبة في العمل، وقادر عليه له الحق في أن يطلب تسجيل اسمه فى مكتب الاستخدام المختص، على أن يقدم البيانات والمستندات اللازمة، وهذا الحق يثبت أيضاً بالنسبة للشخص الذي يرغب في تغيير عمله، وهنا يجوز لمكتب الاستخدام إخضاعه لأي اختبار مهني يكون مناسباً لإثبات قدراته ومهاراته ومن الالتزامات التي تنشأ في مواجهة مكتب الإستخدام إعطاء أي شخص مستوفى للشروط شهادة بذلك بالمجان لمدة عام من تاريخ تقديم الطلب على أنه لايجوز للشخص أن يسجل اسمه فى أكثر من مكتب واحد، أو يعطى بيانات كاذبة عند التسجيل وقد أجاز المشرع للوزير أن يسمح لأي شخص أن يقوم بفتح مكتب للإستخدام عند الضرورة القصوى، ولا يجوز في هذه الحالة تقاضى عمولة من العامل نظير إلحاقه بالعمل، كما منع القانون إستخدام الأشخاص غير المسجلين.

وفيما يتعلق بالترشيح للإستخدام فإن هناك جملة من الضوابط القانونية فى ذلك وهى الآتي:

(١) لا يجوز الإعلان عن وظيفة لأغراض الإستخدام بأي وسيلة من وسائل النشر والإعلان إلا بعد الحصول على إذن مكتوب من مكتب الإستخدام المختص.

(٢) بالنسبة للمشاريع التى تستخدم عشرة أشخاص فأكثر ولديهم الرغبة فى إستخدام أي شخص ممن تنطبق عليهم أحكام قانون العمل أن يقدم طلباً إلى مكتب الإستخدام المختص ليرشح لهم شخصاً أو أكثر ممن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للوظيفة. ويجب أن يتم التعيين ممن يرشحهم المكتب، وهذه الأحكام لاتنطبق على استخدام:

أ - العمال العرضيون فى الأعمال التى لاتستغرق إنجازها ثلاثة أشهر أو مدد أخرى يحددها الوزير.

ب - أفراد أسرة صاحب العمل أو من يعولهم.

ج - الوظائف الرئيسية التى يعتبر شاغلوها مندوبين مفوضين عن صاحب العمل.

د - الأشخاص الذين يتم تعيينهم بواسطة الجهة الإدارية المختصة برعاية الطلقاء (أي الذين قضوا فترة الحبس).

(٣) إخطار مكتب الإستخدام بالتعيين.

هذا وقد أجاز المشرع للوزير المختص أن يصدر بموجب أمر زيادة أو تخفيض العدد للعاملين المرشحين لشغل وظائف.

وفيما يتعلق باستخدام السودانيين بالخارج فيجب على الشخص أن يحصل على إذن بذلك من الوزير. وقد أثبت المشرع للوزير أو أي شخص مفوض الحق في التفتيش والتحقيق لأي مشروع. وبعد إجراءات التعيين يجوز لصاحب العمل أن يقوم بتدريب العمال الذين يلتحقون بخدمته بموجب عقد مكتوب تحدد فيه:

- مدة التدريب ومراحله.

- الأجر بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى للإجور وفقاً للقانون.

- إلتزامات العامل. ويجوز لصاحب العمل أن ينهى عقد التدريب متى ثبت له عدم أهلية العامل وإستعداده لتعلم المهنة أو العمل بصورة مرضية.

والجدير بالذكر أن العاملين فى الحكومة الإتحادية أو الولائية أو الهيئات والمؤسسات والشركات التابعة لها ينظم العمل بينهم وبين الحكومة عدد من القوانين منها:

- قانون معاشات الخدمة العامة لسنة ١٩٢٩م.
- قانون محاسبة العاملين بالخدمة العامة لسنة ١٩٤٩م.
- قانون الخدمة العامة لسنة ١٩٥٩م.
- لائحة الخدمة العامة لسنة ١٩٥٩م.
- قانون ديوان مظالم العاملين بالخدمة العامة لسنة ١٩٨٩م.

وبهذا يتضح أن قانون العمل لسنة ١٩٧٩م ينظم العمل لدي الجهات غير الحكومية أي القطاع الخاص. تلك هي أبرز القواعد القانونية المنظمة للقوى العاملة وتنظيم الإستخدام وإن شاء الله نواصل في الحلقات الاخرى من هذه السلسلة.

مصطلحات في علم إدارة الجودة

بقلم:

نواصل في هذا العدد سلسلة مصطلحات في علم إدارة الجودة:

القدرة أو الطاقة (Capacity): المعرفة والتنظيم والموارد الضرورية لإنجاز وظيفة.

تطوير القدرات أو الطاقات(Capacity development): العملية التي يستطيع من خلالها الأفراد، والمجموعات، والمنظمات والمؤسسات، والدول تطوير، وتعزيز، وتنظيم مواردهم وأنظمتهم ومعارفهم، كما تعكسها قدراتهم بشكل فردي أو جماعي، في إنجاز الوظائف وحل المشكلات، وتحقيق النتائج، ويشار إلى تطوير القدرات أيضاً على أنها بناء أو تعزيز القدرات.

مشروع مكوِن ومُساهم (Component project): مداخلة مقيدة زمنياً، تتألف من مجموعة من النشاطات المخططة والمترابطة، والتي تهدف إلى تحقيق نتائج البرنامج المحددة، والتي تسهم مع المداخلات الأخرى في تحقيق أهداف وغايات البرنامج.

الاستنتاج (Conclusion): محاكمة منطقية مبنية على تركيب النتائج التجريبية، أو البيانات الواقعية المتوافقة مع ظرف محدد.

تحليل المنافع مقارنة بالتكاليف (Cost-benefit analysis): نوع من التحليل يستلزم مقارنة التكاليف النسبية لتشغيل برنامج (نفقات البرنامج، رواتب الموظفين،...الخ) بالفوائد (مكاسب للأفراد والمجتمع) التي تولدها، فعلى سبيل المثال سيركز برنامج الحد من التدخين على الاختلاف بين الدولارات التي يتم إنفاقها لجعل المدخنين يقلعوا عن هذه العادة، مع الدولارات التي يتم توفيرها من خلال تقليل العناية الصحية اللازمة للأمراض المرتبطة بالتدخين، والأيام الضائعة من العمل وما شابه ذلك، ويحدد هذا النوع من التحليل الفعالية الاقتصادية للبرنامج أو المشروع الذي يعبر عنه بالعلاقة بين التكاليف والإيرادات والتي تقاس عادة بالمصطلحات النقدية.

تحليل الجدوى الاقتصادية (Cost-effectiveness analysis): نوع من التحليل يستلزم مقارنة التكاليف النسبية لتشغيل برنامج، مع المدى الذي يمكن أن يُحقق به البرنامج أهدافه، فمثلاً: يمكن أن يقدر برنامج الحد من التدخين الدولارات التي يجب إنفاقها لجعل المدخنين يقلعوا عن هذه العادة، بالإضافة إلى تقييمه الفعالية الاقتصادية، وذلك بمقارنة تكاليف البرامج الأخرى التي يمكن أن تقدم منافع مشابهة.

التغطية والشمولية (:(Coverage المدى الذي يصل به البرنامج أو المشروع إلى السكان المستهدفين أو المؤسسات أو المنطقة الجغرافية.

البيانات (Data): حقائق ومعلومات كمية أو نوعية محددة.



قاعدة البيانات (Database): تراكم المعلومات التي تم تنظيمها بشكل ترتيبي، أو تصنيفي؛ للاستخدام والتحليل السريعين.

الفعالية والفاعلية (Effectiveness): قياس المدى الذي يحقق به البرنامج النتائج المخطط لها: (الأهداف، الغايات، المخرجات).

الكفاية (Efficiency): المقياس حول كيف يتم استخدام الإدخالات: (موارد مالية أو بشرية أو تقنية أو مادية) بشكل اقتصادي وأمثل للحصول على نتائج.

قابلية التقييم (Evaluability): المدى الذي يمكن من خلاله تقييم برنامج، أو نشاط بطريقة موثوقة وفعالة.

تقييم وتقويم (Evaluation): تدريب مقيد بفترة زمنية، يهدف لتقييم علاقة، وأداء ونجاح، أو فشل البرامج أو المشاريع المستمرة أو المنتهية، وذلك بشكل موضوعي ومنهجي، ويُجرّى التقييم بشكل انتقائي للإجابة عن أسئلة محددة؛ وذلك لإرشاد صانعي القرار أو مديري البرامج، وتقديم المعلومات حول صلاحية النظريات والفرضيات الأساسية المستخدمة في تطوير البرنامج، ومدى الفعالية والأسباب، ويهدف التقييم عادة إلى تحديد علاقة، وفعالية، وفاعلية، وتأثير، وديمومة البرنامج أو المشروع.

أسئلة التقييم؟ (Evaluation questions): مجموعة من الأسئلة يقوم المقيمون أو الرعاة أو المشاركون بتطويرها والتي تُعرّف الموضوعات التي سيقوم التقييم بفحصها. ويتم صياغتها بتعابير يمكن الإجابة عنها بطريقة تفيد المشاركين.

معايير التقييم (Evaluation standards): مجموعة من المعايير

يتم من خلالها تثمين اكتمال ونوعية التقييم، وتقيس فائدة وجدوى وملاءمة ودقة التقييم.

التنفيذ (Execution): إدارة مشروع أو برنامج محدد يتضمن مسؤولية الاستخدام الفعال للموارد.

التقييم البعدي ((Ex-post evaluation): نوع من التقييم الموجز لمداخلة تُجرَى عادة بعد إتمامها، وتهدف لفهم عناصر النجاح أو الفشل، وتقييم النتائج وتأثيرها وديمومتها، والحصول على استنتاجات يمكن أن تفيد مداخلات مشابهة في المستقبل.



حول عمليات البرنامج أو المشروع، حيث يمكن آنذاك القيام بالتغييرات والتعديلات التي يحتاجها البرنامج أو المشروع في مراحله المبكرة، ويستخدم التقييم التكويني لتقديم المعلومات الارتجاعية لمديري البرامج والموظفين الآخرين حول عناصر البرنامج الفعالة، أو تلك التي تحتاج إلى تغيير.

الهدف النهائي(Goal): شرط أساسي لرخاء الأفراد والعائلات والمجتمعات، حيث يعكس النتيجة المتوقعة من البرنامج على المدى الطويل (إن الهدف النهائي هو تسلسل الأهداف هرميا في تركيبة الإطار المنطقي) والهدف هو أحد أعلى درجات النتائج التي يسهم فيها صندوق الأمم المتحدة للسكان مع جهود الشركاء الآخرين

التقييم المستقل (External evaluation): تقييم يُجرَى من قبل أفراد أو كيانات بدون رقابة المسئولين عن تصميم وتطبيق مداخلة التطوير؛ لتقييمها.

الجدوى (Feasibility): انسجام ونوعية إستراتيجية البرنامج أو المشروع التي تجعل التطبيق الناجح محتملاً.

التغذية الارتجاعية (Feedback): نقل المعلومات المفيدة، والتي يتم توليدها من خلال الرقابة وتقييم الأطراف، ويمكن أن تتضمن هذه المعلومات نتائج الأبحاث والاستنتاجات والتوصيات والدروس المستقاة من التجربة. وتتألف التغذية الارتجاعية من: تنظيم وعرض المعلومات الناتجة عن الرقابة، ونشاطات التقييم بشكل ملائم، ونشر تلك المعلومات للمستخدمين المستهدفين، والأهم من ذلك استخدام المعلومات كأساس لاتخاذ القرارات وتعزيز التعلم في المنظمة (يمكن تلقي التغذية الإرتجاعية بشكل غير رسمي، ولكن من الصعب عادة تنظيم وعرض هذه المعلومات للتحليل).

النتائج (Finding) : بيان واقعي حول برنامج أو مشروع مبني على الأدلة التجريبية التي يتم جمعها من نشاطات المراقبة والتقييم.

المجموعة البؤرية (Focus group): مجموعة تتألف عادة من سبعة إلى عشرة أشخاص، يتم اختيارهم للمشاركة في المناقشات المصممة، بهدف تقاسم الملاحظات والمشاهدات، والحصول على الآراء، والإدراكات والأفكار المقترحة، أو تزكية أعمال حول موضوعات ذات اهتمام، وتعتبر هذه المجموعة منهجاً لجمع البيانات لأهداف المراقبة والتقييم.

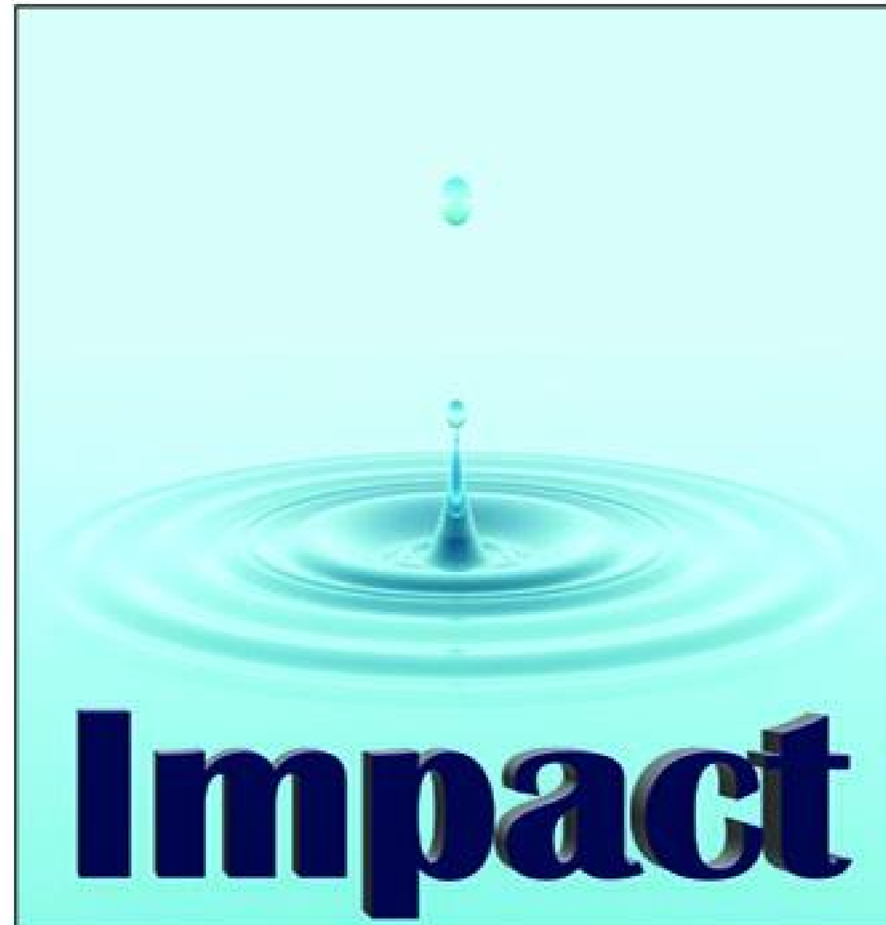
التقييم التكويني (Formative evaluation): نوع من التقييم يجرى خلال تطبيق البرنامج؛ لتقديم المعلومات التي ستُوجّه تحسين البرنامج أو المشروع، ويركز التقييم التكويني على جمع البيانات

نتائج المشروع والبرامج الطويلة الأمد(Impact): وهي عبارة عن التغيرات في وضع ما سواء أكانت إيجابية أو سلبية، مخطط لها أم غير مخطط، مباشرة أم غير مباشرة والتي يساعد البرنامج أو المشروع على تحقيقها.

تقييم الأثر(Impact evaluation): نوع من تقييم المردود الذي يركز على التأثيرات الواسعة، أو النتائج الطويلة الأمد لبرنامج ما فمثلاً يمكن أن يظهر تأثير التقييم أن تناقصاً في معدل وفيات الأطفال الإجمالي في مجتمع ما كان سببه المباشر برنامج تم تصميمه لتقديم عناية صحية قبل الولادة وخلالها وبعدها، ذات نوعية عالية بمساعدة مسئولين صحيين مدربين.

مقياس نوعي أو كمي لأداء برنامج: (Indicator) يستخدم لإثبات التغيير، ومدى التفاصيل التي حققتها نتائج البرنامج، ويشار إليها بمصطلح المؤشرات القابلة للإثبات بشكل موضوعي (OVI) في الإطار المنطقي.

المدخلات أو الموارد المطلوبة (Inputs): سواءاً كانت مالية أو بشرية أو تقنية أو مادية أو زمنية للقيام بالنشاطات التي يقدمها المشاركون، في البرنامج أو مجتمعات أو مجموعات أخرى.



التحرّي (Inspection): بحث خاص في مسرح نشاط ما يهدف إلى حل مشكلات محددة.

التقييم غير المستقل(Internal evaluation): تقييم يُجريه أشخاص أو وحدة ما، ويقدمون تقاريرهم إلى إدارة المتبرع أو الشريك أو النظير، أو إلى المنظمة المنفذة أو المطبقة للمشروع، أو البرنامج، ويرتبط هذا التقييم بالمشروع أو البرنامج الذي سيتم تقيمه.

لماذا لا أشارك في فعاليات الجامعة؟

أقامت إدارة الجودة ومركز ترقية الأداء الأكاديمي مجموعة من المناشط خلال الفترة الماضية، وكان من أهم الملاحظات التي وردت إلينا من المشاركين في تلك المناشط، هو قلة أعداد الحضور من قبل منسوبي الجامعة. وقد بدا لنا أن هذه الظاهرة تشمل معظم الفعاليات التي تقام بالجامعة.

حرص مشترك:

قصد من هذه الدراسة دراسة حاله عانت فيها الكثير من وحدات الجامعة، من أجل إيصال رسالة أو تنوير معرفي. وبهذا نرجو أن تكون هذه الدراسة معين لكل وحدات الجامعة في الأخذ بهذه الآراء ووضعها في عين الاعتبار عند تنفيذ مناشطها المختلفة نحو مجتمع الجامعة حتى تعم الفائدة ويشعر الجميع بالرضا المناسب.

محاور الدراسة:

- مستوى حضوري للأنشطة:

م	العبارة	التكرار	النسبة
١	أحرص على حضور كل الأنشطة	١٣	٨٪
٢	أحضر معظم النشاطات	٥٧	٣٣٪
٣	أحضر ما يتصل بتخصصي	٢٦	١٥٪
٤	أحضر مجاملة فقط	١	١٪
٥	أحضر في وقت الفراغ	٣٣	١٩٪
٦	أحضر القليل من النشاطات	٢٧	١٦٪
٧	لا أحضر	١٣	٨٪
المجموع		١٧٠	١٠٠٪

ويلاحظ من هذا الجدول ضعف الحضور، حيث لم تتعد نسبة الذين يحرصون على حضور المناشط الـ٣٣٪، وهي تقل عن النصف، كما أن الذين يحضرون للمناشط المرتبطة بتخصصهم لا تتعدى نسبتهم الـ١٥٪، وهكذا يتضح لنا مدى ضعف المشاركة، ولكن ما هي الرؤية العامة لضعف الحضور؟

- الرؤية العامة لضعف مستوى الحضور

م	العبارة	التكرار	النسبة
١	الموضوعات ليست هادفة	١	١٪
٢	لا أجد الوقت لها	٤٨	٢٨٪
٣	زمنها غير مناسب	٦٣	٣٧٪
٤	يومها غير مناسب	١١	٧٪
٥	الإعلام غير كاف	٣٨	٢٢٪
٦	أحتاج إلى تذكير	٩	٥٪
٧	المجموع	١٧٠	١٠٠٪

الرؤية العامة لضعف الحضور تنحصر نسبها العليا في ثلاثة أسباب، وهي: إما أن يكون زمنها غير مناسب، أو أن منتسبي الجامعة لا يجدون الوقت الكافي للمشاركة، أو أن الإعلام غير كاف، بمعنى أنه لا يكون لديهم علم بقيام المنشط. فما هي الخيارات التي يمكن أن تسهم في معالجة ضعف الحضور؟

- الوقت المناسب لهذه الأنشطة:

م	العبارة	التكرار	النسبة
١	بداية الفصل الدراسي	٢٦	١٥٪
٢	نهاية الفصل الدراسي	١٨	١١٪
٣	في إثناء الفصل الدراسي	٤٥	٢٦٪
٤	نهاية الأسبوع	٨١	٤٨٪
٥	المجموع	١٧٠	١٠٠٪

- الزمن المناسب لقيام الأنشطة:

يرى معظم الذين تم استبيانهم أن أنسب وقت لقيام المناشط المختلفة بالجامعة هو نهاية الأسبوع، أي يوم الخميس، وبعد صلاة الظهر.

م	العبارة	التكرار	النسبة
١	الفترة الصباحية	٦١	٪٣٦
٢	بعد صلاة الظهر	٦٨	٪٤٠
٣	بعد صلاة العصر	٢٤	٪١٤
٤	بعد صلاة المغرب	١٧	٪١٠
٥	المجموع	١٧٠	٪١٠٠

- أفضل مكان للأنشطة:

م	العبارة	التكرار	النسبة
١	في المجمع الشرقي	٤٥	٪٢٧
٢	في المجمع الغربي	٤	٪٢
٣	في مجمع الوسط	١٢١	٪٧١
٤	المجموع	١٧٠	٪١٠٠

اختار غالبية الذين تم استبيانهم، مجمع الوسط مكاناً مناسباً لقيام المناشط المختلفة بالجامعة. وهكذا فقد تم تحديد زمان ومكان قيام المناشط، فهل هناك أي توصيات ومقترحات تكون بمثابة رؤية خاصة للمعالجة؟

- رؤية خاصة للمعالجة:

م	العبارة	التكرار	النسبة
١	اختيار موضوعات جاذبة ومتجددة	٣	٪٩
٢	استصحاب عوامل الجذب والتشويق في الإعلام	١	٪٣
٣	إقامة منتديات علمية متخصصة بشكل دوري	١	٪٣
٤	الاتصال بإدارات معنية بالأنشطة	١	٪٣
٥	الاتفاق مع العمداء في تحديد الوقت	٢	٪٣
٦	التذكير برسائل sms أو البريد الالكتروني (الإيميل)	٣	٪٩
٧	التوعية بأهمية الأنشطة	١	٪٣
٨	يجب أن تكون الموضوعات هادفة	٥	٪١٥
٩	أن يكون المكان ثابت بالنسبة للأنشطة	١	٪٣
١٠	أن يكون لها يوم مفتوح	٢	٪٦
١١	تتضارب مع زمن المحاضرات	٤	٪١١
١٢	تحديد الأنشطة من قبل هيئة التدريس	١	٪٣
١٣	تخصيص يوم محدد	٤	٪١١
١٤	تشكيل لجان لهذه الأنشطة	١	٪٣
١٥	تنوع الأنشطة	١	٪٣
١٦	دورات تدريبية إجبارية	١	٪٣
١٧	عمل برامج ترفيهية	١	٪٣
١٨	فتح فرص للمناقشات والحوارات	١	٪٣
١٩	المجموع	٣٤	٪١٠٠

مثلت النقاط الـ (١٨) السابقة، نتائج، ومقترحات، وتوصيات هذه الدراسة حرصنا على أن تنبع من أصحاب الشأن وهم المستفيدين من هذه المناشط. وهي عبارة عن مفاتيح يجب أن يضعها القائمون على أمر المناشط خارطة طريق لهم عند تنفيذهم لفعاليات الجامعة المختلفة، وخاصةً فيما يتعلق باستخدام الوسائل الجاذبة، والموضوعات الهادفة، واختيار اليوم المناسب، والزمن المريح.

قطوف



أبيات شعرية تحية لشهر رمضان

يقول أديب الإسلام: مصطفى صادق الرافعي :

فديتك زائراً في كل عام … تحيا بالسلامة والسلام
وتقبل كالغمام يفيض حينا … ويبقى بعده أثر الغمام
وكم في الناس من كلف مشوق … إليك وكم شجي مستهام
ركزت له بألحاظ الليالي … وقد عي الزمان عن الكلام
فظل يعد يوماً بعد يوماً … كما اعتادوا لأيام السقام
ومد له رواق الليل ظلا … ترف عليه أجنحة الظلام
فبات وملء عينيه منام … لتنفض عنهما كسل المنام
ولم أر قبل حبك من حبيب … كفى العشاق لوعات الغرام
فلو تدري العوالم ما درينا … لحنت للصلاة وللصيام
بني الإسلام هذا خير ضيف … إذ غشي الكريم ذرا الكرام
يلمكم على خير السجايا … ويجمعكم على الهمم العظام
فشدوا فيه أيديكم بعزم … كما شد الكمي على الحسام
وقوموا في لياليه الغوا لي … فما عاجت عليكم للمقام
وكم نفر تغرهم الليالي … وما خلقوا ولا هي للدوام
ودخلوا عادة السفهاء عنكم … فتلك عوائد القوم اللئام
يحلون الحرام إذا أرادوا … وقد بان الحلال من الحرام
وما كل الأنام ذوي عقول … إذا عدوا البهائم في الأنام
ومن روته مرضعة المعاصي … فقد جاءته أيام الفطام

ويقول الشاعر محمود عواد:

الخير باد فيك والإحسان ... والذكر والقرآن يا رمضان
والصوم فيك عبادة ... تسمو بها الأرواح والأبدان
والشر فيك مكبل ومغلل ... والبر فيك مجلل هتان
والليل فيك نسائم هفهافة ... رقصت لطيب عبيرها الرهبان
والفجر فيك عبادة وتلاوة ... والصبح فيك سعاية وأمان
والروح فيك طليقة رفرافة ... أحلامها الغفران والرضوان
والجسم فيك حبيسة أطماعه ... لا يستريح إذا سما الوجدان
والناس فيك تآلف قد ضمهم ... وأظلهم ظل الهدى الفينان
فكأنهم جسم يئن إذا اشتكى ... عضو به وكأنه بنيان
بالصبر جئت وبالهدى وكلاهما ... زاد الشهيد إذا خلا الميدان
ذكراك هذي والزمان زمان ... والمسلمون تآذر إخوان
والحاكمون منفذون شريعة ... وضع الإله يحثهم إذ عان
والعابدون الراكعون تسابقوا ... يحدو بهم نحو الصلاة أذان
لم يبق فيك اليوم غير مظاهر ... وموائد بالمشتهى تزدان
ومآذن تهفو البطون لصوتها ... وتصايح تجري به الصبيان
وتكاسل طول النهار وسهرة ... رقص بها غمزت به الألحان
أيريد أهل الشرك هجرة شرعنا ... لتمجد الأصنام والأوثان
لا غير شرع الله يجمع شملنا ... مهما أشار بحقه المجان
ما وحد الأوطان غير محمد ... ما ضمها عدنان أو قحطان
جمع الشتيت فكان أكرم أمة ... فخرت بمجد رقيها الأزمان
أنسيت دنيا العز يوم تجمعت ... فيك الرجال كلهم ألوان
فصهيب ابن الروم جنب محمد ... الفارس المهتدي سلمان
وبلال فوق البيت يهتف للورى ... في الحق لا أسياد أو عبدان
يوما غزانا الكفر تحت صليبه ... أجناده الأسبان والطليان
فالدين جمعها لأكبر نجدة ... لا الحرب جمعها ولا الطغيان
إن تسأل الآثار فهي مجيبة ... أو تسأل الأخبار فهي لسان

الأخيرة



حلو مر

أ. محمد دفع الله محمد يوسف

رمضان كريم، وكل عام وأنتم بخير، وتقبل الله منا ومنكم الصيام والقيام. يهل علينا رمضان هذا العام في ظروف معيشية صعبة، اقتضتها الظروف الاقتصادية التي يشهدها العالم، ونتمنى أن تسهم المعالجات الاقتصادية على مستوى الدولة، وعلى مستوى الجامعة في تخفيف أعباء المعيشة، وأن يجد الحلو مر سكراً من التسبيح، وإناءً من الاستغفار، وخبزاً مدراراً من الحمد.

- في الطريق إلى العمل سمعت تقريراً يفيد بارتفاع حالات الموت قلقاً، وهنا تذكرت مقولة "روبرت فروست" السبب في أن الناس يموتون بسبب القلق أكثر ما يموتون بسبب العمل، هو أن الناس يقلقون أكثر مما يعملون.

- أتاحت الجامعة مجموعة من البنوك، ليفتح فيها العاملون بالجامعة حساباتهم، واختار معظم العاملين البنك العقاري، بحكم تواجد توكيله داخل مبنى الجامعة، وإلاّ أن خدمات البنك العقاري، وتحديداً "بطاقة الصراف الآلي" أصبحت خارج الخدمة، لذلك تجد نفس الصفوف التي كانت زمن الصرف من شباك الخزينة، تتواجد الآن بشباك توكيل البنك العقاري، إضافة إلى مشكلات سحب البطاقة، وخصم الرصيد، وغيرها، مما أفقد بطاقة الصراف الآلي قيمتها، ممّا يستدعي تدخلاً فورياً، ومعالجة هذه المشكلات من قبل القائمين على الأمر.

- كان الله في عون النقابة، فهي تخرج من معركة، لتدخل في أخرى، ففي الوقت الذي تستمر فيه معركة المدينة الجامعية، يهلّ علينا شهر رمضان الكريم، ولعمري فإن النقابة على قدر المسئولية، فقد بدأت تنساب حقيبة رمضان وملحقاتها، وإننا نأمل أن تكون هدية النقابة للعاملين في هذا العيد إعفاء العاملين من خصومات الأراضي، خاصة وأن معظمهم يقضي إيام العيد خارج العاصمة.

- وردت إلينا بعض الملاحظات حول استخدام الموسيقى في الاحتفالات التي تقام داخل الحرم الجامعي، وبدون تعليق، نرفع الأمر إلى أهل الحل والعقد بالجامعة.

- الدورة الرباعية التي اعتمدها النظام الأساسي بالجامعة، تعني أن كل أربعة سنوات يتم تغيير الرئيس المباشر، وربما تصير إليك الرئاسة يوماً، وعليه فليكن تعاملك مع زملائك جيداً، فربما تعود إلى درجتك الوظيفية السابقة، فعامل الناس بما تحب أن يعاملوك به.

وكل عام وانتم بخير

Mouhamed00000@hotmail.com

سكرتير التحرير

كلمة التحرير

يسر الجودة أن تقدم لقرائها الكرام عددها الرابع متزامناً مع الدورة التاسعة عشر لمجلس الأمناء وقيام مؤتمر السيرة النبوية الشريفة.

ولعل القارئ الكريم يلاحظ - مع التزامنا بالأبواب الثابتة - حرصنا على التنوع في اللقاءات والاستطلاعات التي تهدف إلى التعريف بالجامعة ووحدتها بغرض الارتقاء بالأداء فيها فضلاً على حرص التحرير على استبطان آراء العاملين حول مختلف أنواع الخدمات بالجامعة.

اخترنا لشخصية العدد في هذه الإصدارة رجلاً مخضرماً لا يزال عطاؤه بين الآخرين، وذلك للتعرف على مراحل تطور هذه المؤسسة الرائدة، وعوامل نجاحها، وازدهارها وتفردها ليتأسى بها الحاضرون، ويستصحبها اللاحقون.

ونحن إذ نعد قارئنا الكريم في الداخل والخارج بالمزيد من اللقاءات مع مثل هذه الشخصيات وغيرها من القيادات التي أسهمت في نجاح هذا الصرح التعليمي الكبير، فأننا نعتمد من جهة إلى التعريف بها وبرحلاتها وأجيالها المتعاقبة، ونوثق لها من جهة أخرى، جئنا للقائمين على أمرها والذين يأتون من بعدهم على ترسم الخطى الراسخة ومتابعة الجهود الصادقة ليضعوا بصماتهم في عقد البصمات فيضيفوا زينة إلى زينتها وألقاً جديداً لنجومه وأزهاره.

وختاماً نجدد دعوتنا إلى قرائنا، من يهمهم أمر الجامعة، ومستقبلها أن يوافونا بإسهاماتهم من الموضوعات والتجارب والطرائف التي ترتبط بماضيها وحاضرها ونخص بالدعوة خريجي الجامعة عامة والذين تقلدوا مناصب سامية في مجتمعاتهم بصفة خاصة. مع تقديرنا لمن استجاب بأي نوع من المشاركة.

وبالله التوفيق

د. عمر أحمد سعيد

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿صُنۡعَ ٱللَّهِ ٱلَّذِيٓ أَتۡقَنَ كُلَّ شَيۡءٍۚ إِنَّهُۥ خَبِيرُۢ بِمَا تَفۡعَلُونَ ٨٨﴾ النمل

الجودة مجلة ربع سنوية تصدر عن إدارة التقويم والاعتماد والجودة - العدد الرابع - صفر ١٤٣٤هـ - يناير ٢٠١٣م

الجودة مجلة دورية تصدر عن إدارة التقويم والاعتماد والجودة - صفر ١٤٣٤هـ - يناير ٢٠١٣م - العدد الرابعة

تنبيه: هذه الإصدارة تحتوي على آيات قرآنية يرجي الاهتمام بها...

من محتويات العدد

الجودة مجلة دورية تصدر عن إدارة التقويم والاعتماد والجودة - صفر ١٤٣٤هـ - يناير ٢٠١٣م - العدد الرابع





د. عمر أحمد سعيد

جودة المخرجات الأكاديمية وملاءمتها لسوق العمل

تناولت هذه المحاضرة موضوعاً آنياً، يهم الجامعة، والجامعات كافة، وجميع مؤسسات التعليم العالي، وينطلق موضوع المحاضرة من مشكلة جوهرية تتعلق بمخرجات العمل الأكاديمي الثلاثة: الخريجين، البحوث، والخدمات الاجتماعية.

تنحصر المشكلة في أن هذه المخرجات لا تلائم سوق العمل بمفهومه المعاصر الذي يعني كافة المستفيدين من المخرجات والمعنيين بها Stock Holders لا في تناسبها مع الاحتياجات الحقيقية ولا في قدرتها على المنافسة في السوق مع نظيراتها من المخرجات.

هدفت هذه المحاضرة إلى: التعريف بالعلاقة بين المخرجات الأكاديمية ومتغيرات سوق العمل، ثم الكشف عن الآليات والاستراتيجيات التي يمكن إتباعها في المؤسسات الأكاديمية لضمان جودة المخرجات الأكاديمية بمواكبتها لسوق العمل ومتغيراته.

وتناولت الورقة الموضوع في المحاور التالية:

١) مفهوم الجودة، وسوق العمل، وعلاقته بالمخرجات الأكاديمية.

٢) آليات الربط بين التخطيط الأكاديمي وسوق العمل.

٣) سبل إعداد المخرجات الأكاديمية في سوق العمل، ومتابعتها وتقويمها.

توصلت المحاضرة إلى نتائج جيدة أهمها:

١) يقتضي مفهوم جودة المخرجات الأكاديمية صفات المطابقة والتميز والتفرد في النوعية (والمواصفة).

٢) ينطوي مصطلح سوق العمل على قاعدة من المستفيدين الذين ينبغي أن يُلبِّي المخرج الأكاديمي احتياجاتهم وطموحاتهم.

٣) لسوق العمل خصائص متعددة تقتضي مواءمة ومواكبة المخرج الأكاديمي لها.

٤) التغير المتسارع في احتياجات سوق العمل لا يوازيه تغير ملائم في المخرج الأكاديمي.

٥) عدم المواءمة بين احتياجات السوق والمخرجات الأكاديمية وراء تدني المخرجات وغيابها عن المنافسة في السوق.

٦) دراسة السوق بصورة مستمرة أمر حتمي في العمل على تجويد المخرجات الأكاديمية.

٧) يقتضي التخطيط السليم لجودة المخرجات الأكاديمية مشاركه السوق بمعناه الجامع والارتباط به بصورة دائمة.

٨) تتطلب المواءمة والمواكبة بين المخرج الأكاديمي وسوق العمل آلية محكمة وإستراتيجية فاعلة من القائمين على أمر المؤسسات الأكاديمية.

كما نجمت عنها مجموعة من التوصيات منها:

١. وضع إستراتيجية شاملة ومتكاملة للمواءمة والمواكبة بين مخرجات المؤسسات الأكاديمية في مجالاتها الثلاثة: (الخريجين، والبحث، والخدمات الاجتماعية)، وبين سوق العمل بخصائصها المعلومة ومستوياتها الثلاثة: (المحلي، والإقليمي، والعالمي).

٢. إنشاء وحدات في وزارات التعليم العالي ضمن هيئات الجودة للمواءمة بين مخرجات العمل الأكاديمي ومطلوبات سوق العمل في المجالات الثلاثة، وعلى المستويات الثلاثة -آنفة الذكر-.

٣. وضع آلية محكمة لترقية أسس العلاقات، وتبادل المعلومات بين منظمات العمل ومؤسسات التعليم، وجماعات العمل ومؤسسات التدريب والإرشاد المهني.

٤. إشراك جميع المستفيدين من المخرجات بما في ذلك






الطلاب، وأولياء الأمور في الإدارات ومجالس التخطيط بالمؤسسات الأكاديمية.

٥. ترقية أوجه التعاون المختلفة بين المؤسسات الأكاديمية على المستويات: المحلي، والإقليمي، والعالمي في مجال الربط بين المنتج الأكاديمي وسوق العمل.

٦. رفع معدلات الدعم المالي للتعليم والتدريب المهني بالتوجه إلى القطاع الخاص عن طريق الشراكة التفاعلية في توجيه العمل الأكاديمي بالمؤسسات، ووحداتها المختلفة على المستويات الثلاثة وفي المجالات الثلاثة المذكورة في.

وقد اقترحت آلية مهمة لمراجعة جودة المخرجات في المؤسسات الأكاديمية تتضمن عدد من الإجراءات من أهمها:

١) أن يرتكز التخطيط الأكاديمي بالمؤسسات على بحوث ميدانية علمية شاملة تجريها المؤسسات محلياً وإقليمياً، ثم عالمياً للجامعات التي تنشد العالمية في مخرجاتها (بحوث موجهة تستهدف احتياجات السوق الفعلية وتستقرئ مستقبله واتجاهاته).

٢) تستفتي المؤسسات الأكاديمية خريجيها وبخاصة العاطلون منهم وأولياء الأمور، في معرفة جوانب القصور والثغرات في مجال إعداد المخرج، وأسباب ضعف المنافسة لتلافي القصور وسد الثغرات، وذلك لأن الخريجين وذويهم هم المكتوون بنار البطالة والفشل في المنافسة.

٣) إشراك المستفيدين من جماعات سوق العمل الحكومية منها، والخاصة، وأولياء الأمور، والطلاب، في المؤسسات الأكاديمية، ومجالس تخطيطها ومن ثم في دعمها المالي.

٤) إقامة شراكة حقيقية بين جماعات سوق العمل وبين المؤسسات الأكاديمية لإنتاج المخرج المطلوب خاصة في مجالي الموارد البشرية والبحوث.

٥) إشراك الطلاب الخريجين والطلاب الموجودين إشراكاً فعلياً في إدارة الجامعة، وهو من أهم مطلوبات الجودة في إدارة الجامعة المعاصرة Governance.

٦) تقوية أواصر التعاون بين الجامعات العربية وبين المنظمة العربية لتأكيد الجودة في التعليم (Arab Organization For Quality Assurance in Education)، والهيئات النظيرة، ومنظمات العمل لجسر الهوة، ومن ثم تحقيق المواءمة بين سوق العمل والمخرجات الأكاديمية محلياً وإقليمياً ودولياً.

٧) ترقية أسباب التعاون بين الجامعات الإقليمية والعالمية عن طريق الاتحادات، والروابط، والمنظمات الإقليمية والعالمية للاستفادة من أساليب وتجارب التوفيق بين سوق العمل والمخرجات الأكاديمية.

٨) استصحاب بحوث وتوصيات الورش، والمؤتمرات، والهيئات، والمنظمات الإقليمية والعالمية في التخطيط الأكاديمي للمؤسسات.

٩) تمثيل جماعات ومنظمات سوق العمل في مجالس التخطيط الأكاديمي بالمؤسسات.





١٠) إجراء بحوث ميدانية حول مشكلات الخريجين والباحثين، ومستوى الكفايات والمهارات، وأوجه القصور في الخدمات الاجتماعية.

١١) المراجعة الدورية للبرامج والمناهج، ودورات التدريب، وفق متغيرات ومطلوبات سوق العمل.

١٢) العناية الكافية، تمويلاً، ورعايةً، وتأهيلاً، بمؤسسات التدريب على المهن بأنواعها المختلفة.

١٣) إيجاد صيغة مناسبة لمرونة منح الدرجات الأكاديمية، توفر للدارس فرص الخروج والعودة للدراسة للتعرف على مكان العمل ومطلوباته الفعلية.

١٤) وضع معايير ومواصفات للمؤهل الأكاديمي في مستوياته (المعرفية، والمهارية، والسلوكية)(KSA) تلتزم بها جهات منح الشهادات.

١٥) استحداث نظم تدريب وتوجيه مهني جديدة نابعة من احتياجات السوق الفعلية تستصحب تجارب الدول العريقة في المجال.

١٦) استهداف الاستراتيجيات والسبل الكفيلة بترقية البرامج والمناهج الخاصة بتأهيل وتدريب المرأة لتأخذ مكانها في سوق العمل بكفاية ومهارة .

الخاتمة:

بقى أن يعرف القارئ أن هذه المحاضرة قدمت في المؤتمر السنوي الرابع للمنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم (AROQAE)، الذي أقيم بجمهورية مصر العربية، في الفترة من ٢ - ٣ سبتمبر٢٠١٢م، ولقيت قبولاً واستحساناً ونشرت في وثائق منظمة الدول العربية.

وستنظم إدارة الجودة لقاءً جامعاً يدعى إليه كل من إدارة الجامعة، وعمداء الكليات، ورؤساء الأقسام، والمسجلين، والأساتذة للتفاكر حول محاور المحاضرة.

دورة هيئة التدريس الأولى UTTI

في سلسلة عقده لدورات تدريبية مفتاحية، لأعضاء هيئة التدريس: أساتذة ومعيدين ومساعدي تدريس أقام مركز ترقية الأداء الأكاديمي المهني دورة أولى لأعضاء هيئة التدريس UTTI بعنوان: (التدريس في الجامعة أهدافه أساسياته وأخلاقياته) وذلك على مجموعتين من أعضاء هيئة التدريس من خمسة عشر كلية ومركزاً ومعهداً.
أجرت الأستاذة فاطمة أحمد محمد المكي أستطلاعاً مع المتدربين جاء فيه:


أ.طارق فاروق عبدالله





- دكتور محمود حمودة صالح – كلية الشريعة والدراسات الإسلامية:
تميزت الدورة بالإعداد الممتاز، والانضباط في التنفيذ، كما تميزت بتفاعل الدارسين مع المحاضرين، وقد أحزنني أن المستفيدين كانوا قلة، ربما كان القصد التجويد، آمل أن تكون الدورة القادمة في الأسبوع المقبل من باب الطرق على الحديد وهو ساخن.

- الدكتور فتح الرحمن عبد الله الصافي – كلية الاقتصاد:
الدورة مفيدة تعلمنا منها أشياء كثيرة، كنا نظن أننا نعلمها، ومركز تمام من أكبر إنجازات الجامعة، والقائمين على أمره طوبى لهم، كما أشدد على حتمية التدريب لكل أعضاء هيئة التدريس.

- الدكتور محمد عبد الحميد محمد – معهد الكوارث:
غطت الدورة جانباً مهماً في ترقية الأداء الأكاديمي المهني، ولو غيض لمثل هذه الدورة أن تبدأ قبل عشرة سنوات، لكان أن وجدت ثقافة مهنية راقية، ليس فقط في جامعة إفريقيا العالمية، وإنما لمجموع الجامعات السودانية، عليه أرجو أن تستمر هكذا أنشطة لجعل تطوير مهنة التدريس الجامعي ثقافة عامة، ومرجعية دائمة الحضور في أداء هذه المهمة المقدسة (التعليم الجامعي).

- الدكتور أحمد عبد الوهاب نورين – كلية طب الفم والأسنان:





كانت الدورة مختصرة ومفيدة، نتيجة بناءها على النقاش، ومشاركة هيئة التدريس وتجاربهم التربوية، وزادها ألقاً وجود تنوع من كل الكليات لأعضاء هيئة التدريس، وقد ساهمت الدورة في تطوير مهاراتي التدريسية، وسلوكي، لأكون قدوة لكليتي، وأختم قولي بالمطالبة بتكرار مثل هذه الدورات حتى تعم الفائدة، كما أوصى بإنشاء مركز مثيل للكلية، يعينهم على تمليك أحدث تقنيات التحصيل الدراسي والمراجعة الدورية لأدائهم.

–الأستاذ على عبد الله صالح الجابري – كلية طب الفم والأسنان:

أضافت الدورة الكثير للذين شاركوا فيها، بالتذكير والتعبير عن كل ما يتعلق بأداء الأستاذ الجامعي، من حيث الجودة وضبط أخلاقيات المهنة، وقد نبهت الدورة لكثير من الممارسات السالبة في الوسط الجامعي، وكيفية التعامل معها وصولاً للأداء الجيد والراقي نحو بيئة جامعية معافاة.

– الأستاذ عبد الناصر على الفكي – مركز البحوث والدراسات الإفريقية:

الدورة كانت إضافة حقيقية لمعرفتي بالتدريس الجامعي، وقد ملكتني الكثير من الأساليب، والأدوات في التدريس، ونتمنى أن نتلقى المزيد من الدورات التدريبية لمزيد من الاحترافية العلمية.



مفاهيم

إدارة الجودة الشاملة: الرؤية الإسلامية

التمويل
الحلقة الثانية

عرض: أ.محمد دفع الله محمد يوسف

نواصل في هذا العدد ما بدأناه من استعراض لكتاب (عمليات إدارة الجودة الشاملة: الرؤية الإسلامية) للدكتور أشرف السعيد أحمد محمد، الأستاذ بكلية التربية، جامعة المنصورة، وهذا الكتاب عبارة عن رسالة قدمت للحصول على درجة الدكتوراه في الفلسفة التربوية، من قسم أصول التربية، في عام ٢٠٠٥م.
التمويل: موّل، قدّم كل ما يُحتاج إليه من مال، ليس المال المقصود هو النقد فقط- الذهب أو الفضة أو الورق- ولكنه كل ما يمكن حيازته من أشياء للانتفاع به حالا أو عند الحاجة إليه وهو اسم للقليل والكثير من المقتنيات.

والمال أيا كان لونه هو عصب الحياة، وقوام المجتمع، وأداة إيجابية في خدمة البشرية، لذلك اهتمّ الإسلام بالمال اهتماما كبيرا، سواء أكان ذلك في وسائل امتلاكه وكسبه أم في استثماره وإنفاقه، وفى التعليم قدر المال الذي يمول به التعليم يمثل أحد العوامل الحاكمة للجودة والإنتاجية، حيث أوضحت العديد من الدراسات العربية والأجنبية العلاقة الارتباطية بين زيادة الاعتمادات التمويلية وبين ارتفاع مستوى جودة النظم التعليمية، ومن ثم جودة خريجيها.

ولا يقتصر نطاق التمويل على مجرد الحصول على الأموال، بل يتعدى ذلك إلى فنّ إدارة هذه الأموال، وتوجيهها إلى أفضل استثمار ممكن، ذلك لأن الموارد وحدها لا تكفى لأن يحيا الناس حياة طيبة، فقد تُبدد هذه الموارد كلها أو بعضها إذا أسيء استخدامها. ومن ثمّ يصبح الاستخدام الأمثل للموارد الماديّة المتاحة أحد المتغيرات المهمة، والحاكمة لجودة المنتج التعليمي.

لذلك يتجه مفهوم تمويل التعليم إلى أن يكون: الوظيفة الإدارية التي تختص بعمليات التخطيط للإنفاق التعليمي، والحصول عليها من مصادر التمويل المناسبة، لتوفير الاحتياجات المالية اللازمة لأداء الأنشطة المختلفة، مما يساعد على تحقيق الأهداف التربوية وتحقيق التوازن العوامل الحاكمة والمؤثرة في المواقف التعليمية المختلفة.

وتعمد بعض الدول في تمويل العملية التعليمية إلى تلقى المنح والقروض والهبات الأجنبية من بعض المنظمات والمؤسسات الدولية- مثل اليونيسيف، اليونسكو، البنك الدولي، وكالة الولايات المتحدة الأمريكية للتنمية الدولية- كأحد السبل المتاحة لسد العجز في موازنة التعليم، وهذه المساعدات والقروض لها ما عليها من التحفظات لأنها تخدم في المقام الأول الجهة الممولة أو الدولة صاحبة التبرع أو القرض، فليست المعونة الأجنبية إلا إجراء للتدخل في سياسات التعليم وفى سيادة القرار الوطني عامة، بل وفى معالم شخصية الأمة وهويتها. وهذه المساعدات ليست الحل الناجح لهذه المعضلة، وإنما هي مخدر للشعوب يلهيها عن سلوك الطريق الصحيح، وهو الاعتماد على الذات.



لذلك فثمة إجماع بين كافة الأدبيات العلمية في مجال التعليم على ضرورة تنوع وتجدد مصادر تمويل التعليم بالاعتماد على الأمة ذاتها من خلال تفعيل المشاركة الشعبية، والقطاع الأهلي، وقطاعات العمل والإنتاج الوطنية للإسهام بالجهود المخلصة في هذا الميدان.

تمويل التعليم في الإسلام:

ولقد عالج الإسلام مشكلة المال عامة وتمويل التعليم خاصة معالجة محكمة، تتيح الموارد والإمكانيات التي تكفل قوة الأمة وعزتها وتراحم أفرادها ، وفى الوقت نفسه حسن استغلال هذه الموارد وتوظيفها على النحو الأمثل لزيادة الأمة قوة على قوتها .

وجعل الله تعالى إنفاق المال في أوجه الخير صفة من صفات المتقين، حيث قال: (ذَلِكَ الْكِتَابُ لاَ رَيْبَ فِيهِ هُدًى لِّلْمُتَّقِينَ الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِالْغَيْبِ وَيُقِيمُونَ الصَّلاةَ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ) (البقرة:٢-٣)، بل إن الإنفاق هو شرط كل خير يسعى إليه المجتمع والأفراد، قال تعالى: (لَنْ تَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّى تُنْفِقُوا مِمَّا تُحِبُّونَ) (آل عمران:٩٢).

ولقد عدّ الإسلام الامتناع عن الإنفاق في سبيل الله إلقاء بالنفس في الهلكة، قال تعالى: (وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ) (البقرة:١٩٥)،وحذّر الإسلام الذين يبخلون بأموالهم ويكنزون المال ولا ينفقونه في سبيل الله بالعذاب الأليم،قال تعالى:(وَالَّذِينَ يَكْنِزُونَ الذَّهَبَ وَالْفِضَّةَ وَلا يُنْفِقُونَهَا فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَبَشِّرْهُمْ بِعَذَابٍ أَلِيمٍ) (التوبة:٣٤).

وهكذا يتضح أن الإسلام يحرّض أتباعه على إنفاق المال في طرق الخير، ويحذرهم من البخل واكتناز الأموال وعدم إنفاقها فيما أمر به الله تعالى صاحب المال،ويتضمن الإنفاق في الإسلام كل ما من شأنه أن يحافظ على تماسك المجتمع، ويصون كرامة أفراده، ويوفر الأمن والسلام بين أرجائه،ويزيد من قوة المجتمع ومنعته وعزته .

والتعليم والتربية من أهم أسباب قوة المجتمع وعزته،لذلك اعُدّا من أوجه إنفاق المال في الإسلام،"حيث أفتى علماء المسلمين بأن التبرع للخدمات التعليمية وإنشاء المدارس يعدّ مصرفا شرعيا من مصارف الزكاة ".

ولقد وضع الإسلام سياسة عامة للإنفاق، تقوم على وجوب الاعتدال والتوسط، الذي هو موقف بين طرفين محرمين،حيث يقول الله تعالى واصفاً لسلوك الملتزمين بالمنهج الإسلامي: (وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَاماً) (الفرقان:٦٧)،ويقول تعالى:(وَلا تَجْعَلْ يَدَكَ مَغْلُولَةً إِلَى عُنُقِكَ وَلا تَبْسُطْهَا كُلَّ الْبَسْطِ فَتَقْعُدَ مَلُوماً مَحْسُوراً) (الإسراء:٢٩) ، ويتضح من ذلك أن هناك ثلاثة مستويات للإنفاق ،هي:

مستوى التقتير:

وهو الذي يقف بحد الإنفاق عند مستوى أقل من المطلوب،والتقتير هو التضييق فيما لابد منه ولا مدفع له،وهذا المستوى محرم في الإسلام، لأنه يحول بين الناس وإشباع حاجاتهم الحقيقية، التي تضمن لهم إنسانيتهم وكرامتهم

مستوى الإسراف:

الذي يتجاوز بحد الإنفاق المستوى الملائم،حيث الإسراف هو مجاوزة الحدّ أو القصد والاعتدال،أو ما تجاوز في الكمية نظير جهل بمقادير الحقوق،فالإسراف هو صرف الأموال زيادة عما تستحقه المواضع التي وضعت فيها مما يضيّع الأموال، ويفوت على الناس مصالح كانت في حاجة لأن تكتسب،وهو حرام شرعا،قال الله تعا لى : (وَ كُلُو ا وَاشْرَبُوا وَلا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ) (الأعراف:٣١).

وهناك نوع آخر من الإسراف أشد ضررا وأقوى أثرا في تضييع مصالح الأمة،وهو التبذير،قال الله تعالى:(وَلا تُبَذِّرْ تَبْذِيراً×إِنَّ الْمُبَذِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيَاطِينِ) (الإسراء:٢٦–٢٧) ، والتبذير إنفاق للمال في غير مواضعه أو في غير طاعة، ويقول "الماوردي":"فالسرف هو الجهل بمقادير الحقوق ، والتبذير هو الجهل بمواقع الحقوق وكلاهما مذموم وذم التبذير أعظم.

مستوى الاعتدال والتوسط :

وهو المستوى الواجب في الإسلام:(وكان بين ذلك قواما) والاعتدال هو القصد في الأمور والوقوف عند حدود الشرع بلا إفراط ولا تفريط،إنه عدم تضييع فرص استغلال الطاقات نتيجة للتقتير ، أو تضييعا لكفاءة العمل نتيجة للإسراف ، أو إهدارا وتبديدا للأموال نتيجة الاستثمار في ما لا ينبغي.

ومن ذلك يتضح أن للمجتمع الإسلامي مجالاً لحركة الإنفاق، يقع في المنطقة التي تعلو منطقة الإنفاق، الذي يخرج به من حد التقتير، ويقلّ عن منطقة الإنفاق الذي يدخل به في حدود الإسراف، وهو في هذه المنطقة حرّ الحركة، تحدّه الظروف والإمكانيات المتفاوتة بين منطقة وأخرى وبين زمان وآخر.

ويدخل في إطار سياسة الإنفاق في الإسلام ترتيب أولويات الإنفاق وأكثر المناطق إلحاحا للاستثمار حيث يحددها الإسلام في ثلاث مناطق: الضروريات –الحاجات – والتحسينيات، حيث يحدد المنهج الإسلامي ما يُعَد حاجة أكثر إلحاحا تستحق الإنفاق عليها، وما لا يُعَد حاجة فلا يستحق الإنفاق عليها عاجلا ،ذلك لأنه لا يجوز صرف الأموال في مصلحة كمالية وترك أخرى ضرورية، لما في ذلك من سوء استغلال للأموال ومضيعة لها، وإضاعة المال منهي عنها في الإسلام ".

ومن سياسة المال في الإسلام حسن اختيار القائمين عليه، وضرورة تمتعهم بمؤهلات الأمانة وحسن تصريف الأمور، حتى تنفق الأموال في مواضعها المضبوطة، وبمقاديرها الدقيقة التي تحقق الأهداف، ودون استغلالها لمصالحهم الشخصية-، ولقد ضرب المسلمون الأوائل القدوة والمثل في التحرز من أموال الرعية، يقول عمر بن الخطاب



(رضي الله عنه): إني لا أجد هذا المال يصلحه إلا خلال ثلاث: أن يؤخذ بالحق ويعطى في الحق ويمنع من الباطل.

وعليه يتضح أن النظام المالي في الإسلام يسعى إلى تعظيم فعالية المال وكفاءته، فلا يصرف إلا في مواضعه وبقدر حاجة هذه المواضع، دون تقتير أو إسراف يُذكر، ودون استغلاله لأغراض العاملين الشخصية، وعندما يشعر أفراد المجتمع بنزاهة العاملين وحسن تصريف الأمور دون هدر أو تبديد، لا ريب أن الإقبال سوف يزداد على الإنفاق الشعبي على التعليم.

ويتضح أيضا أن النظام المالي في الإسلام - وهو جزء من النظام الإداري - يسعى إلى بناء اقتصاديات الجودة في التعليم، والتي تدور حول زيادة الكفاءة والإنتاجية في النظام التعليمي عند حد الإنفاق المقبول، الذي لا هو تقتير ولا هو إسراف قواما بينهما .

الوقف كنموذج للمشاركة الشعبية الناجحة :

والوقف هو أحد صور التكافل الاجتماعي في الإسلام، وأحد صور إنفاق المال في وجوه الخير التي حرّضت عليها الشريعة،وقد تضمنت السنة المشرفة أحاديث تحث على الوقف منها: (إذا مات ابن آدم انقطع عمله إلا من ثلاث:صدقة جارية، أو علم ينتفع به، أو ولد صالح يدعو له).

وعن ابن عمر قال أصاب عمر (رضي الله عنه) أرضا بخيبر فأتى النبي (صلى الله عليه وسلم) يستأمره فيها، فقال يا رسول الله إني أصبت أرضا بخيبر لم أصب مالا قط هو أنفس عندي منه،فما تأمرني به، قال: إن شئت حبست أصلها وتصدقت بها، قال فتصدق بها عمر، لأنه لا يباع أصلها ولا يبتاع ولا يورث ولا يوهب، وفى في الفقراء، وفى القربى، وفى الرقاب، وفى سبيل الله، وابن السبيل، وفى الضعيف لا جناح على من وليها أن يأكل منها بالمعروف، ويطعم صديقا غير متمول فيه وفى رواية غير متأثل مالا، أي جامع .

يقول" النووي"وفى هذا الحديث دليل على صحة أصل الوقف، وأن الوقف لا يباع ولا يوهب ولا يورث، إنما يُتبع فيه شرط الواقف وفيه فضيلة الإنفاق من أجود ما يحبّ.

ولقد فعل عمر بن الخطاب ذلك مع أرض العراق عندما افتتحها سعد بن أبى وقاص (رضي الله عنه) وكانت أرضاً واسعة جيدة الثمار، حيث كتب عمر إلى سعد يقول له: واترك الأراضين والأنهار لعمالها،ليكون في أُعطيات المسلمين، فإنك إن قسمتها بين من حضر، لم يكن لمن بقى بعدهم شئ.

وقام المسلمون يتبادرون ويتنافسون على وقف الأوقاف لصالح مؤسسات المجتمع المختلفة، وكانت أوقافهم من أجود ما يملكون من أراضين وعقارات أو أموال وغلات، ولقد كان لهذه الأوقاف دور كبير في صناعة الحضارة الإسلامية.

ولقد أولى الواقفون مؤسسات العلم والتعليم عناية خاصة إدراكا منهم لفضيلة العلم ،وزنه في ميزان الدين، وفى تقدم المجتمع ورفاهيته،فأوقفوا الأوقاف لبناء المدارس،وتوفير المساكن لسكنى الطلاب، ولتوفير التغذية المجانية من أجود الأنواع والأصناف، ولتقديم مساعدة مالية شهرية للطلاب ترغيبا لهم على العلم وحتى يتفرغ لُبهم للدارسة والبحث دون شاغل يشغلهم أو حاجة تمنعهم، وكان يوفر لهم طبيبا خاصا يتردد عليهم كل يوم يتفقدهم، وكان المعلمون ينقدون رواتب وافرة، وتوفر لهم المساكن الطيبة بجوار المدرسة، وكان يبنى لهم حماما خاصا داخل المدرسة.

ومن هنا تمتعت مؤسسات التعليم الوقفية بقدر كبير من الاستقلالية، والأمن الاقتصادي، والحرية الأكاديمية، مما جعل فنون العلم والتعليم تزدهر ازدهارا كبيرا، قامت على أثره الحضارة الإسلامية الزاهرة .

والجدير بالذكر أن مفهوم المشاركة الشعبية في مجالاتها المختلفة وبخاصة جانب الدعم والتمويل المادي عاد ليحتل موقع الاهتمام بقوة، و توافر الموارد والإمكانيات على الوجه المناسب يصبح شرطا مهما من شروط تحقيق الجودة، لأن تحقيق الجودة في التعليم يتطلب توافر الكثير من الموارد، ذلك لتعدد مظاهر وعناصر الجودة .ولتداخلها.

د. حاتم محمد فضل السيد : فكرة المخطط

الدكتور حاتم محمد فضل السيد، ولد بقرية الجابرية بالولاية الشمالية في ٢٦/١٢/١٩٥٧م، وبدأ تعليمه بمدرسة الجابرية الابتدائية، ثم مدرسة تنقسي الجزيرة المتوسطة، ثم مدرسة الخرطوم القديمة الثانوية، ثم سافر إلى جمهورية مصر العربية في عام ١٩٨٣م، ودرس بجامعة المنوفية بالمعهد الفني الصناعي و تخصص في الإنتاج الصناعي. وعندما عاد من مصر عمل بمركز التدريب المهني (٢)، ثم التحق بالمركز الإسلامي الإفريقي، الذي أفتتح في ١٣/٥/١٩٨٤م، مبدياً سعادته بذلك بعد أن عرف أن توجه المركز توجهاً دعوياً خالصاً. ثم التحق بجامعة أم درمان الإسلامية في عام١٩٩٠م ودرس بكلية الدعوة وتخصص في مقارنة الأديان وكان الأول على دفعته.



د. حاتم محمد فضل السيد
نائب عميد المركز الإسلامي
رئيس نقابة العاملين
بجامعة إفريقيا العالمية



ط السكني لم تأتِ بها النقابة





*** قبل حضوركم إلى جامعة إفريقيا، عملتم بقيادة الدفاع الشعبي بولاية الخرطوم، حدثنا عن تلك التجربة؟**

بعد مجيء ثورة الإنقاذ الوطني منتصف العام ١٩٨٩م، صدر أول قانون للدفاع الشعبي بتاريخ ١٩٨٩/١١/١٦م، و أود أن أشير إلى أن كل قيادات الدفاع الشعبي جاءوا من المركز الإسلامي الإفريقي، اذكر منهم على سبيل المثال أخي وصديقي الشهيد عبيد ختم، والأخ عمر المفتي، وكنت من مؤسسي الدفاع الشعبي، و كان أول منسق للدفاع الشعبي أخي وصديقي محمد أحمد حميدة وزير التربية والتعليم السابق، وعملت حينها منسقاً للمناشط، حيث أقيم أول معسكر للدفاع الشعبي عام ١٩٩٠م بمنطقة القطينة المعروف باسم عيسى بشارة، وأول كتيبة جهادية كانت تسمى دورة التحدي.

وفي العام ١٩٩٣م ذهبت إلى مناطق العمليات، وكنت أميراً لكتيبة الفرقان، وتسلمنا جوبا من الأخ الطيب الماحي، ثم عدت من العمليات في أواخر العام ١٩٩٣م إلى الخرطوم، ورجعت مرة أخرى في مايو ١٩٩٤م إلى منطقة الاستوائية منسقاً عاماً للدفاع الشعبي بها، خلفاً لأخي الهاشمي، ثم عدت إلى الخرطوم عام ١٩٩٧م، وعملت بها منسقاً للخدمة المدنية حتى عام ٢٠٠٠م.

وتجربة الدفاع الشعبي تجربة ثرة، عشتها منذ بدايتها، ووجدت فيها ما كنت اطمح إليه في مجال تثبيت الدعوة الإسلامية، ذلك أن الدفاع الشعبي يعتمد بنسبة ٥٢٪ على العمل الدعوي وتزكية النفس.

*** ما الوحدات التي عملتم بها داخل جامعة إفريقيا؟**

عدت إلى الجامعة في العام ٢٠٠٠م وعملت مساعداً لمسجل كلية التربية، ثم مسجلاً لكلية التربية بالإنابة في العام ٢٠٠٣م، ثم انتقلت بعد ذلك إلى إدارة القبول رئيساً، ثم مساعداً لنائب المدير للشئون الإدارية والمالية بمجمع الوسط، ثم نائباً لعميد المركز الإسلامي الإفريقي، وفي العام ٢٠٠٩م تم انتخابي رئيساً لنقابة العاملين بالجامعة خلفاً للدكتور عوض الكريم عوض الله.

*** مخطط الهجرة السكني، إلى أين وصل المشروع، وما خطتكم المستقبلية؟**

فكرة المخطط السكني لم تأتِ بها النقابة، بل جاءت من أخوة لنا بالجامعة وهم د. عبد الفتاح قسم السيد المحاضر بكلية الآداب، وأ. منير ناصر حميدان، المحاضر بكلية العلوم، وأ. عبد الباقي إسماعيل مصطفي، الموظف بمكتبة الطب، وأ. محمد طه الحاج، الموظف بالمكتبة المركزية، ولان المشروع كان يحتاج إلى جهة اعتبارية لتتبناه، اتصل بي هؤلاء الأخوة، وقمنا برفع الموضوع إلى مدير الجامعة، الذي رحب بهذا المشروع، وتمّ اختياري رئيساً للجنة المخطط السكني.

وأرجو أن أشير إلى أن هذا المشروع يتم تمويله من بنك الأسرة، كما ساهمت بعض الجهات الأخرى وبعض

الخيرين في قيام المشروع، وبحمد الله وتوفيقه أصبح هذا المشروع حلماً حقيقياً خلال عام واحد فقط، ومازلنا نوالي العمل في هذا المشروع الضخم، وفي آخر اجتماع لنا قمنا بدراسة إدخال الخدمات إلى المخطط السكني من كهرباء، ومياه، وردم الشوارع، والحمد لله عرفنا التكلفة الكلية لذلك، وقمنا بالاتصال بعدة شركات للتنفيذ، ونتوقع في القريب العاجل تنفيذ هذه الخدمات على المخطط.

ولابد لنا أن نشكر الأخوة في ولاية الجزيرة، وعلى رأسهم البروفسير الزبير بشير طه والي الجزيرة، والإخوة في لجنة الأراضي، وفي محلية الكاملين، والذين أسهموا في أن يرى هذا المشروع النور.

*** في رأيكم ما مجالات التعاون التي يمكن أن تكون بين إدارة الجودة ونقابة العاملين؟**

نعتقد أن إدارة الجودة بالجامعة، إدارة مهمة جداً، وتعدّ العين المراقبة للأداء بالجامعة، ونتمنى أن تكون لإدارة الجودة رؤية لترقية أداء العاملين بكل وحدات الجامعة، وكذلك أن تقوم بتدريب الإخوة المتطوعين للعمل بالنقابة، لرفع قدراتهم بالعمل النقابي.

ونحن في النقابة نفتح أبوابنا للتعاون مع إدارة الجودة في جميع المجالات التي تسهم في تطور الجامعة.

*** ما الجهود التي تبذلونها في تطوير الأداء بالجامعة وتحسين أوضاع العاملين؟**

جامعة إفريقيا العالمية، جامعة ذات خصوصية فهي لا حكومية ولا خاصة، ولكنها أقرب أن تكون للخاصة، وتتكفل حكومة السودان بدفع الفصل الأول، وباقي الميزانية تجلب من بعض الخيرين من دول الخليج ومن موارد الجامعة الخاصة، ونحن في النقابة نعمل على التوفيق بين الإدارة ومتطلبات العاملين لتوفيق أوضاع الجامعة.

ولتنفيذ مشاريعها الرامية لتحسين أوضاع العاملين، تقوم النقابة بخصم ثلاثة جنيهات من العاملين البالغ عددهم (١٣٠٠) عامل تقريباً، ونحن نبذل جهوداً كبيرة لعمل دار خاصة للعاملين، وجمعية تعاونية لتوفير جميع احتياجات العاملين، ومقر للنقابة، وكذلك نعمل على إنشاء استثمارات تعود بالنفع على العاملين، وأود هنا أن أشكر الإدارة العليا لوقفتها مع العاملين، وتعاونها التام مع النقابة.



*** جمعتم بين العمل الإداري والعمل النقابي، كيف توفقون بينهما؟**

وجودنا في مكان واحد داخل الجامعة يسهل علينا كثيراً من ضغط العمل، وفي لجنة المخطط السكني نعمل كفريق عمل واحد، وهناك تعاون تام بين الإخوة الأعضاء، الذين يتحمّلون عبئاً كبيراً لتسيير العمل، ونحن لهم حلقة وصل للجهات الرسمية.

أمّا في النقابة، فهناك عدة أقسام، كل قسم يقوم بأداء مهامه على أكمل وجه، ونجتمع كل ١٥ يوماً للتفاكر حول سير العمل النقابي، وهذا يسهم في سير العمل بصورة ممتازة.

أمّا العمل في المركز الإسلامي فهو عمل دوريّ، ويسير بصورة طبيعية وجيدة، كما أن جميع الأقسام في المركز تتعاون مع بعضها بعضاً، مما يساعد على أداء العمل.

*** كلمة أخيرة:**

أشكركم على هذا اللقاء، وأتمنى لإدارة الجودة ولجامعة إفريقيا العالمية كلّ التقدم والازدهار.









الخدمات العامة بالجامعة

(الواقع، الرؤية، المستقبل)

تعّد الخدمات بأنواعها من المدخلات الضرورية الداعمة للعمل الأكاديمي، وكثير من هذه الخدمات لها علاقة مباشرة مع البيئة الجامعية، التي تعمل فيها كافّة الموارد البشرية.

وتعمل إدارة الجودة من خلال أنشطتها المختلفة على الاهتمام ببيئة الجامعة وتطويرها لتناسب التنوع الهائل في الموارد البشرية خاصةً الطلاب، الذين ينبغي أن تتوافر لهم كافة المعينات البيئية مما يدعم تحصيلهم ويعزز انتماءهم لمؤسستهم.

بهذا الاستطلاع تهدف مجلة الجودة إلى اختبار رؤى بعض الموارد البشرية بالجامعة لبعض الخدمات الداعمة للعمل الأكاديمي، وذلك لتحليل القائمين على هذه الخدمات بالجامعة، وإعطاء نتائج تعينهم على ترقية، ما يحتاج إلى مزيد من الترقية وإزالة ما تراه هذه الشرائح، مما يمكن أن يعد قصوراً أو خللاً في الخدمات. ومن ثم ندعو قراء الجودة إلى موافاتنا بكل ما يمكن أن يقوي العمل الاستطلاعي نحو تصميم، يشمل كافه الأنشطة الداعمة بالجامعة، وبالمثل ندعو القائمين بأمر الخدمات وقياداتها العليا والوسيطة إلى تزويدنا بالمعلومات والبيانات والمقترحات حول خدمات ترتقي مع بيئة جامعتنا في طريق التقدم من اجل الرياده. وبمناسبة مرور عام على إقامة ورشة تطوير البيئة الجامعية التي أقيمت في يوم الخميس الموافق ٢٨/٧/٢٠١١م. وزعت مجلة الجودة استبانة حول محور الخدمات، استهدفت فيها العينة التي مثلت عينة استبانه ورشة البيئة الجامعية، وتهدف المجلة بذلك إلى معرفة مدى التطور، الذي حدث في مرفق الخدمات العامة بالجامعة، والجداول التالية توضّح نسبة توافر تلك الخدمات بناء على استبانه تّم توزيعها على عينّه مكونه من: فئة هيئة التدريس (١٠٠)، فئة العاملين (٧٦)، فئة الطلاب (٤٠٠) تم تحليلها بواسطة spss ، استخرجت نتائجها لمقارنتها مع نتائج دراسة العام المنصرف ٢٠١١م:

أولاً عينّة : الأساتذة والعاملين

شملت كل الكليات ومراكز الجامعة

الجودة مجلة دورية تصدر عن إدارة التقويم والاعتماد والجودة - صفر ١٤٣٤هـ - يناير ٢٠١٣م - العدد الرابع

م	العبارة	نسبة التوافر للعام ٢٠١٢م (أساتذة)	نسبة التوافر للعام٢٠١١م (أساتذة)	نسبة التوافر للعام ٢٠١٢م (عاملين)	نسبة التوافر للعام ٢٠١١م (عاملين)
١	توافر بالجامعة خدمات السيارات للتنقل الداخلي والخارجي بصورة مرضية	٪٦٦,٣	٪٦٨,٧٠	٪٦٥,٨	٪٦٩,٣٠
٢	توافر بالجامعة حدائق عامة مصممة بطريقة جميلة وعلمية	٪٦٥,٠	٪٦٧,٧٠	٪٦٩,٣	٪٦٨,٠٠
٣	توافر الإضاءة الكافية في جميع منشآت الجامعة المختلفة	٪٧١,٣	٪٧٠,٣٠	٪٨١,١	٪٦٩,٣٠
٤	توافر (الكافيتريات) بالعدد الكافي حسب المجمعات الثلاث	٪٦٥,٠	٪٦٨,٧٠	٪٧٤,١	٪٦١,٨٠
٥	توافر (بالكافيتريات) أنواع جيدة ومتنوعة من الطعام والوجبات السريعة	٪٥٤,٧	٪٦٢,٣٠	٪٦٤,٠	٪٥٠,٠٠
٦	توافر مقاعد مريحة داخل (الكافيتريات)	٪٥٢,٧	٪٥٣,٣٠	٪٥٢,٢	٪٤٦,٩٠
٧	توافر النظافة المستمرة لجميع مرافق (الكافيتريات)	٪٥٧,٧	٪٦٠,٠٠	٪٧٠,٦	٪٥٢,٢٠
٨	توافر شبكة معلومات تربط الجامعة بالجامعات ومراكز البحوث	٪٤٦,٣	٪٤٦,٠٠	٪٤٩,١	٪٤٦,٥٠
٩	توافر خدمات الحاسوب والإنترنت بسرعات عالية	٪٥٩,٣	٪٥٣,٠٠	٪٥٣,١	٪٥٢,٦٠
١٠	توافر بالجامعة خدمات تصوير المطبوعات	٪٦٧,٣	٪٦٥,٧٠	٪٦٨,٤	٪٦٠,٥٠
١١	توافر احتياجات المستهلكات التعليمية بصورة دائمة	٪٥٧,٧	٪٦١,٠٠	------	-----
١٢	التوافر الدائم لمياه الشرب الصحية في محيط الجامعة والكلية	٪٥٥,٣	٪٥٦,٣٠	٪٥٥,٧	٪٦٤,٥٠
١٣	توافر أماكن مهيأة بصورة جيدة لأداء العبادات في محيط الجامعة والكلية	٪٨٢,٠	٪٨١,٧٠	٪٨٢,٠	٪٦٦,٢٠
١٤	توافر العدد الكافي من دورات المياه بالجامعة والكلية	٪٦٥,٠	٪٦٠,٣٠	٪٦٠,٥	٪٥٣,٩٠
١٥	توافر النظافة المستمرة لدورات المياه بالجامعة والكلية	٪٦٠,٣	٪٥٨,٠٠	٪٦١,٠	٪٥٥,٧٠
١٦	توافر بالجامعة نظافة مستمرة داخل المباني، والأروقة، والفناءات	٪٥٩,٧	٪٦٣,٣٠	٪٦٨,٠	٪٥٤,٤٠
١٧	توافر حضانة خاصة بأطفال العاملين مزودة بمربيات متخصصات في الرعاية الاجتماعية والنفسية والتربوية.	٪٤٨,٧	٪٤٦,٣٠	٪٤٨,٧	٪٤٦,١٠
١٨	توافر صناديق تعاونية لمساعدة منسوبي الجامعة من ذوي الظروف الخاصة	٪٤٧,٠	٪٥٢,٧٠	٪٥١,٨	٪٥٧,٠٠

تطور نسبي:

في هذه الدراسة اتفق الأساتذة والعاملون بأن هذا العام شهد تطوراً نسبياً في الخدمات، حيث كان متوسط نسبة توافر الخدمات في عام ٢٠١١م (٥٩٪) وارتفع متوسط النسبة إلى (٦٤٪) وفي الدراسة الحالية بمتوسط نسبة تطور بلغ (٥٪) وذلك في توافر خدمات الإضاءة، وخدمات الحاسوب والإنترنت، وأماكن أداء العبادات في محيط الجامعة والكليات، ودورات المياه بالجامعة والكليات، ونظافتها المستمرة.

انخفاض نسبي:

اتفق الأساتذة والعاملون بان هناك انخفاضاً ملحوظاً في توافر خدمات سيارات النقل الداخلي والخارجي بفارق نسبة (٣٪) حيث كانت نسبة متوسط عام ٢٠١١م (٦٩٪) ومتوسط هذا العام (٦٦٪)، وكذلك الصناديق تعاونية لمساعدة منسوبي الجامعة من ذوي الظروف الخاصة كانت نسبة متوسط عام ٢٠١١م (٥٥٪) وانخفضت نسبة متوسط هذا العام (٥٠٪) بفارق متوسط (٥٪).

تباين في الآراء:

تباينت آراء الأساتذة والعاملين حول توافر بقية الخدمات، حيث يرى الأساتذة أن هناك تطوراً في خدمات تصوير المطبوعات، كما يرى العاملون انه يوجد عدد كاف من الكافيتريات النظيفة، التي تقدم أنواعاً جيدة من الطعام المتنوع والوجبات السريعة، والمزودة بمقاعد مريحة، وان هناك توافراً دائماً لمياه الشرب الصحية في محيط الجامعة والكليات، والنظافة مستمرة داخل المباني، والأروقة، والفناءات، بينما يرى الأساتذة أن هناك انخفاضاً في تلك الخدمات.

خدمات غير متوفرة:

أكدت عينة الأساتذة والعاملين انه مازال هنالك نقص واضح في خدمات شبكة المعلومات، ومراكز البحوث، وحضانة خاصة بأطفال العاملين، حيث كان متوسط نسبة عام ٢٠١١م (٤٦٪) وارتفع المتوسط بنسبة (٤٨٪) في هذه الدراسة الحالية بفارق متوسط (٢٪).







م	العبارة	نسبة التوافر للعام ٢٠١٢م	نسبة التوافر للعام ٢٠١١م
١	تتوافر الاحتياجات التعليمية من خدمات التصوير والدفاتر والأقلام والأدوات الأخرى في مكتبات الجامعة التجارية	٧٥,٠٨٪	٧٠,١٠٪
٢	تتوافر مياه الشرب الصحية في محيط الجامعة والكلية بصورة مستمرة	٦٢,٨٣٪	٥٥,١٠٪
٣	تتوافر أماكن مهيأة بصورة جيدة لأداء العبادات في محيط الجامعة والكلية	٧٩,٠٨٪	٦٥,٤٠٪
٤	يتوافر العدد الكافي من دورات المياه بالجامعة والكلية	٦٠,٣٣٪	٥٨,٣٠٪
٥	تتوافر النظافة المستمرة لدورات المياه بالجامعة والكلية	٥٥,١٧٪	٥٥,٣٠٪
٦	تتوافر بالجامعة النظافة المستمرة داخل المباني، والأروقة، والفناءات	٦٢,٨٣٪	٥٥,٣٠٪
٧	تتوافر الأماكن المناسبة لممارسة الهوايات	٤٤,١٧٪	٤٦,٥٠٪
٨	تتوافر (بالكافيتريات) الأنواع الجيدة والمتنوعة من الطعام والوجبات السريعة	٥٨،١٧٪	٥٢,٨٠٪
٩	توافر مقاعد مريحة داخل (الكافيتريات)	٥٢,١٧٪	٥٠,٠٠٪
١٠	توافر النظافة المستمرة لجميع مرافق (الكافيتريات)	٦٢,٨٣٪	٥٨,٥٠٪
١١	يتوافر الاهتمام من قبل الطلاب بالمحافظة على أثاثات وممتلكات الجامعة	٦٨,١٧٪	٦٣,٨٠٪





ويرى الطلاب أن العام الحالي شهد تطوراً في توافر الخدمات بنسبة (٦٪) حيث كانت في عام ٢٠١١م (٥٨٪) وفي هذا العام كانت (٦٤٪) وذلك في توافر الاحتياجات التعليمية من خدمات التصوير والدفاتر والأقلام والأدوات الأخرى في مكتبات الجامعة التجارية، ومياه الشرب الصحية في محيط الجامعة والكليات بصورة مستمرة، وأماكن مهيأة بصورة جيدة لأداء العبادات في محيط الجامعة والكليات، والعدد الكافي من دورات المياه بالجامعة والكليات، والنظافة المستمرة داخل المباني، والأروقة، والفناءات، وانه يوجد عدد كاف من الكافيتريات النظيفة التي تقدم أنواعاً جيدة من الطعام المتنوع والوجبات السريعة والمزودة بمقاعد مريحة، وأن هناك إهتماماً من قبل الطلاب بالمحافظة على أثاثات وممتلكات الجامعة.

غير أنهم يرون أن هناك انخفاضاً بنسبة بلغت (١٠٪) وذلك في عدم توافر النظافة المستمرة لدورات المياه بالجامعة والكليات، والأماكن المناسبة لممارسة الهوايات، حيث كان متوسط النسبة لعام ٢٠١١م (٥٥٪)، بينما بينت الدراسة الحالية متوسط النسبة (٤٥٪).

وحتى تكتمل الصورة فقد أجرينا بعض الاستطلاعات الشفوية حول تلك الخدمات، شملت الأساتذة، والعاملين، والطلاب، و كانت نتائجها على النحو التالي:

١. عدم توافر مياه شرب صحية داخل الكليات.
٢. عدم صيانة معظم المكيفات
٣. عدم نظافة دورات المياه بأدوات التعقيم.
٤. عدم توافر الربط بين المجمعات الثلاثة بالشبكة.
٥. عدد دورات المياه غير كاف.
٦. عدم توافر أطعمة متنوعةً داخل الكافيتريات.
٧. لا توجد صناديق تعاونية لمساعدة المحتاجين.
٨. لا توجد حضانات لأطفال العاملين.
٩. لا توجد مكيفات داخل القاعات.
١٠. لا توجد نظافة مستمرة للقاعات.
١١. لا توجد نظافة داخل الكافيتريات.
١٢. عدم توافر استراحات للطلاب.

مصطلحات في علم إدارة الجودة

نواصل في هذا العدد سلسلة مصطلحات في علم إدارة الجودة:

– القدرة أو الطاقة (Capacity): المعرفة والتنظيم والموارد الضرورية لإنجاز الوظيفة.

– تطوير القدرات أو الطاقات (Capacity development): العملية التي يستطيع من خلالها الأفراد، والمجموعات، والمنظمات والمؤسسات، والدول تطوير، وتعزيز، وتنظيم مواردهم وأنظمتهم ومعارفهم، كما تعكسها قدراتهم بشكل فردي أو جماعي، في إنجاز الوظائف وحل المشكلات، وتحقيق النتائج، ويشار إلى تطوير القدرات أيضاً على أنها بناء أو تعزيز القدرات.

– مشروع مكوِن ومُساهم (Component project): مداخلة مقيدة زمنياً، تتألف من مجموعة من النشاطات المخططة والمترابطة، والتي تهدف إلى تحقيق نتائج البرنامج المحددة، والتي تسهم مع المداخلات الأخرى في تحقيق أهداف وغايات البرنامج.

– الاستنتاج (Conclusion): محاكمة منطقية مبنية على تركيب النتائج التجريبية، أو البيانات الواقعية المتوافقة مع ظرف محدد.

– تحليل المنافع مقارنة بالتكاليف (Cost-benefit analysis): نوع من التحليل يستلزم مقارنة التكاليف النسبية لتشغيل برنامج (نفقات البرنامج، رواتب الموظفين،...الخ) بالفوائد (مكاسب للأفراد والمجتمع) التي تولدها، فعلى سبيل المثال سيركز برنامج الحد من التدخين على الاختلاف بين الدولارات التي يتم إنفاقها لجعل المدخنين يقلعوا عن هذه العادة، مع الدولارات التي يتم توفيرها من خلال تقليل العناية الصحية اللازمة للأمراض المرتبطة بالتدخين، والأيام الضائعة من العمل وما شابه ذلك، ويحدد هذا النوع من التحليل الفعالية الاقتصادية للبرنامج أو المشروع الذي يعبر عنه بالعلاقة بين التكاليف والإيرادات والتي تقاس عادة بالمصطلحات النقدية.

– تحليل الجدوى الاقتصادية (Cost-effectiveness analysis): نوع من التحليل يستلزم مقارنة التكاليف النسبية لتشغيل برنامج، مع المدى الذي يمكن أن يُحقق به البرنامج أهدافه، فمثلاً: يمكن أن يقدر برنامج الحد من التدخين الدولارات التي يجب إنفاقها لجعل المدخنين يقلعون عن هذه العادة، بالإضافة إلى تقويم الفعالية الاقتصادية، وذلك بمقارنة تكاليف البرامج الأخرى التي يمكن أن تقدم منافع مشابهة.

– التغطية والشمولية (:Coverage) المدى الذي يصل به البرنامج أو المشروع إلى السكان المستهدفين أو المؤسسات أو المنطقة الجغرافية.

البيانات (Data): حقائق ومعلومات كمية أو نوعية محددة.

– قاعدة البيانات (Database): تراكم المعلومات التي تم تنظيمها بشكل ترتيبي، أو تصنيفي؛ للاستخدام والتحليل السريعين.



– الفعالية والفاعلية (Effectiveness): قياس المدى الذي يحقق به البرنامج النتائج المخطط لها: (الأهداف، الغايات، المخرجات).

– الكفاية (Efficiency): المقياس حول كيف يتم استخدام الإدخالات: (موارد مالية أو بشرية أو تقنية أو مادية) بشكل اقتصادي وأمثل للحصول على نتائج.

– قابلية التقويم (Evaluability): المدى الذي يمكن من خلاله تقويم برنامج، أو نشاط بطريقة موثوقة وفعالة.

– التقويم (Evaluation): تدريب مقيد بفترة زمنية، يهدف لتقويم علاقة، وأداء ونجاح، أو فشل البرامج أو المشاريع المستمرة أو المنتهية، وذلك بشكل موضوعي ومنهجي، ويُجرَى التقويم بشكل انتقائي للإجابة عن أسئلة محددة؛ وذلك لإرشاد صانعي القرار أو مديري البرامج، وتقديم المعلومات حول صلاحية النظريات والفرضيات الأساسية المستخدمة في تطوير البرنامج، ومدى الفعالية والأسباب، ويهدف التقويم عادة إلى تحديد علاقة، وفعالية، وفاعلية، وتأثير، وديمومة البرنامج أو المشروع.

– أسئلة التقويم؟ (Evaluation questions): مجموعة من الأسئلة يقوم المقيمون أو الرعاة أو المشاركون بتطويرها والتي تُعرِّف الموضوعات التي سيقوم التقويم بفحصها. ويتم صياغتها بتعابير يمكن الإجابة عنها بطريقة تفيد المشاركين.

– معايير التقويم (Evaluation standards): مجموعة من المعايير يتم من خلالها تثمين اكتمال ونوعية التقويم، وتقيس فائدة وجدوى وملاءمة ودقة التقويم.

- التنفيذ (Execution)، إدارة مشروع أو برنامج محدد يتضمن مسؤولية الاستخدام الفعال للموارد.

- التقويم البعَدِي (Ex-post evaluation)، نوع من التقويم الموجز لمداخلة تُجرَى عادة بعد إتمامها، وتهدف لفهم عناصر النجاح أو الفشل، وتقويم النتائج وتأثيرها وديمومتها، والحصول على استنتاجات ويمكن أن تفيد مداخلات مشابهة في المستقبل.

- التقويم المستقل (External evaluation): تقويم يُجرَى من قِبل أفراد أو كيانات بدون رقابة المسؤولين عن تصميم وتطبيق مداخلة التطوير؛ لتقويمها.

- الجدوى (Feasibility)، انسجام ونوعية إستراتيجية البرنامج أو المشروع التي تجعل التطبيق الناجح محتملاً.

- التغذية الارتجاعية (Feedback): نقل المعلومات المفيدة، والتي يتم توليدها من خلال الرقابة وتقويم الأطراف، ويمكن أن تتضمن هذه المعلومات نتائج الأبحاث والاستنتاجات والتوصيات والدروس المستقاة من التجربة. وتتألف التغذية الارتجاعية من: تنظيم وعرض المعلومات الناتجة عن الرقابة، ونشاطات التقويم بشكل ملائم، ونشر تلك المعلومات للمستخدمين المستهدفين، والأهم من ذلك استخدام المعلومات كأساس لاتخاذ القرارات وتعزيز التعلم في المنظمة (يمكن تلقي التغذية الإرتجاعية بشكل غير رسمي، ولكن من الصعب عادة تنظيم وعرض هذه المعلومات للتحليل).

- النتائج (Finding) : بيان واقعي حول برنامج أو مشروع مبني على الأدلة التجريبية التي يتم جمعها من نشاطات المراقبة والتقويم.

- المجموعة البؤرية (Focus group): مجموعة تتألف عادة من سبعة إلى عشرة أشخاص، يتم اختيارهم للمشاركة في المناقشات المصممة، بهدف تقاسم الملاحظات والمشاهدات، والحصول على الآراء، والإدراكات والأفكار المقترحة، أو تزكية أعمال حول موضوعات ذات اهتمام، وتعدّ هذه المجموعة منهجاً لجمع البيانات لأهداف المراقبة والتقويم.

- التقويم التكويني (Formative evaluation): نوع من التقويم يجرى خلال تطبيق البرنامج؛ لتقديم المعلومات التي ستُوجّه تحسين البرنامج أو المشروع، ويركز التقويم التكويني على جمع البيانات حول عمليات البرنامج أو المشروع، حيث يمكن آنذاك القيام بالتغييرات والتعديلات التي يحتاجها البرنامج أو المشروع في مراحله المبكرة، ويستخدم التقويم التكويني لتقديم المعلومات الارتجاعية لمديري البرامج والموظفين الآخرين حول عناصر البرنامج الفعالة، أو تلك التي تحتاج إلى تغيير.



- الهدف النهائي (Goal)، شرط أساسي لرخاء الأفراد والعائلات والمجتمعات، حيث يعكس النتيجة المتوقعة من البرنامج على المدى الطويل (إن الهدف النهائي هو تسلسل الأهداف هرميا في تركيبة الإطار المنطقي) والهدف هو أحد أعلى درجات النتائج التي يسهم فيها صندوق الأمم المتحدة للسكان مع جهود الشركاء الآخرين.

- نتائج المشروع والبرامج الطويلة الأمد (Impact)، وهي عبارة عن التغيرات في وضع ما سواء أكانت إيجابية أو سلبية، مخطط لها أم غير مخطط، مباشرة أم غير مباشرة والتي يساعد البرنامج أو المشروع على تحقيقها.

- تقويم الأثر (Impact evaluation)، نوع من تقويم المردود الذي يركز على التأثيرات الواسعة، أو النتائج الطويلة الأمد لبرنامج ما فمثلاً يمكن أن يظهر تأثير التقويم أن تناقصاً في معدل وفيات الأطفال الإجمالي في مجتمع ما كان سببه المباشر برنامج، تم تصميمه لتقديم عناية صحية قبل الولادة وخلالها وبعدها، ذات نوعية عالية بمساعدة مسئولين صحيين مدربين.

- مقياس نوعي أو كمي لأداء برنامج (Indicator)، يستخدم لإثبات التغيير، ومدى التفاصيل التي حققتها نتائج البرنامج، ويشار إليها بمصطلح المؤشرات القابلة للإثبات بشكل موضوعي (OVI) في الإطار المنطقي.

- المدخلات أو الموارد المطلوبة (Inputs)، سواءً كانت مالية أو بشرية أو تقنية أو مادية أو زمنية للقيام بالنشاطات التي يقدمها المشاركون، في البرنامج أو مجتمعات أو مجموعات أخرى.

- التحرّي (Inspection)، بحث خاص في مسرح نشاط ما يهدف إلى حل مشكلات محددة.

- التقويم غير المستقل (Internal evaluation)، تقويم يُجريه أشخاص أو وحدة ما، ويقدمون تقاريرهم إلى إدارة المتبرع أو الشريك أو النظير، أو إلى المنظمة المنفذة أو المطبقة للمشروع، أو البرنامج، ويرتبط هذا التقويم بالمشروع أو البرنامج الذي سيتم تقيمه.

شخصية العـــــدد

أثنان وخمسون عاماً من العمل المتواصل، من بينها خمسة وثلاثون عاماً من العمل في مجال الدعوة، وما يزال العطاء مستمراً، شخصية ارتبط اسمها بنشأة الجامعة، وحمل لواءها إلى شتى بقاع الأرض.
وباعتباره رمزاً من رموز الجامعة، يحفظ تأريخها عن ظهر قلب، ويعرف دقائق الأمور فيها، كان لنا معه هذا اللقاء:



الشيخ محمد عثمان أحمد إسماعيل





ما هي أبرز ملامح سيرتكم الذاتية؟

الشيخ محمد عثمان أحمد إسماعيل من مواليد الخرطوم بحري عام ١٩٣٥م.

- المراحل التعليمية: الأولية والوسطى والثانوية: مدارس الأشراف بالخرطوم بحري وأمدرمان، التي أسسها الشيخ محمد عثمان الميرغني، لم أجلس لامتحانات الشهادة الثانوية، لظروف صحية، امتدت ثلاثين عاماً.

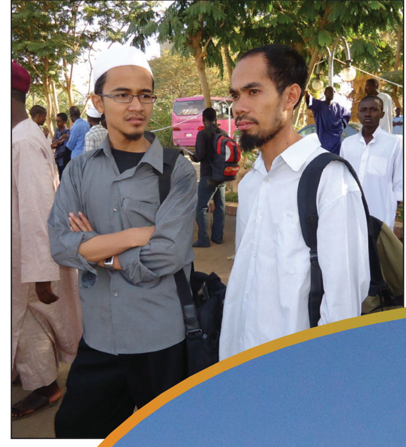
- عملت معلماً بالمدارس الثانوية بإكمال الثانوي فقط، في بحري الأهلية الوسطى، ومدارس الخرطوم الأميرية ببحري أيضاً، وبعثت إلى معهد بخت الرضا لتدريب المعلمين، ثم عملت بها من العام ١٩٦٠ إلى ١٩٦٢م.

- في عام ١٩٦٣ تم اختياري لتدريس اللغة الإنجليزية في المدارس الثانوية، وذلك لنقص في معلمي اللغة الإنجليزية، وفي العام نفسه بعثت إلى المملكة المتحدة (بريطانيا) للدراسة، حيث نلت الدبلوم فوق الجامعي، وكان ذلك في عام ١٩٦٥م، وعُدت لمواصلة التدريس في المدارس الثانوية، وفي العام ١٩٦٧ تم انتدابي للعمل في التلفزيون التعليمي عبر تعاون بين المجلس البريطاني ووزارة التربية والتعليم حتى العام ١٩٧٧م. وكان من أميز الشخصيات التي التقيتها في تلك الفترة أذكر منهم السيد محمد عثمان الميرغني، والسيد محمد سر الختم الميرغني، وهاشم سرالختم الميرغني، ومحمد هاشم، وعبد الله مكي صادق.

- في العام ١٩٧٧م تم أنشاء المركز الإسلامي









الإفريقي، وعُينت رئيساً لشعبة اللغة الإنجليزية، ثم أنشئت شعبة الدعوة بالمركز الإسلامي عام ١٩٨١م، وعُينت رئيساً لها، ثم ترقت الشعبة إلى مركز ثم إلى عمادة وكنت عميداً لها في العام ١٩٩٠م.

جامعة إفريقيا العالمية، ما قصتها و ما دقائق الأحداث التي ساهمت في نشأة الجامعة وتطورها وكيف كانت مسيرتكم معها؟

– قصة المركز الإسلامي الإفريقي بدأت في العام ١٩٦٧م من بعض الخيرين، الذين لاحظوا وجود الطلاب الأفارقة، الذين يطلبون العلم في جهات متفرقة من السودان، فأرادوا جمعهم في مكان واحد. قام بتأسيس المركز سبع دول عربية وبمبادرة كريمة من الرئيس الراحل جعفر نميري، لتدريس أبناء المسلمين الأفارقة، والدول السبع هي: جمهورية السودان، جمهورية مصر العربية، المملكة العربية السعودية، دولة قطر، دولة الكويت، دولة الإمارات العربية المتحدة، ودولة المغرب، وكانت أهداف المركز تعليم الطلاب الأفارقة، ونشر الدعوة الإسلامية في إفريقيا، والتعاون مع المنظمات الإسلامية في إفريقيا لتحقيق تلك الأهداف، ولكل دولة مندوبان في مجلس الأمناء الذي كان يجتمع مرتين في العام، في الخرطوم مرةً، والدولة التي تترأس الدورة مرة أخرى، وكانت ميزانية المركز بالدولار.

ومن أوائل المؤسسين للمركز الإسلامي الشيخ عبد الرووف التكينة، والأستاذ عوض الله صالح، والدكتور محمد صالح عمر رحمهم الله، والأستاذ جعفر شيخ إدريس، وكان أول مدير للمركز الإسلامي الدكتور محمد أحمد ياجي رحمه الله، وكان الأستاذ حسن أحمد الحاج نائباً للمدير للشؤون العلمية، والأستاذ محمد عربي محي الدين نائباً للمدير للشؤون الإدارية والمالية، وتم استيعاب (٦٠) طالباً من السودان (جبال النوبة، جنوب السودان)، تنزانيا، كينيا، يوغندا، وكان بالمركز تسعة معلمين وهم: الأستاذ أحمد البشير بدوي كبير المعلمين، والأستاذ عبد الله محمد الصالح رئيس شعبة العلوم، ويعاونه الأستاذ سراج الدين زين العابدين، والأستاذ عمر الصديق لتدريس اللغة العربية للناطقين بغيرها، والأستاذ عبد الرافع حمد الأمين لتدريس اللغة العربية والتربية الإسلامية، والأستاذ فيصل موسى لتدريس التاريخ، والأستاذ عمر النجومي للتربية الفنية، و الأستاذ جاويش للرياضيات، وشخصي الضعيف للغة الإنجليزية، ثم جاء الأستاذ المنا علي المنا لتدريس الرياضيات، وتوفيق عبد الله السنوسي للغة الإنجليزية، والأستاذ عبد العزيز محي الدين الحسين متعاوناً.

خلال مسيرتكم هذه كيف ترون مراحل تطور الجامعة؟

كان المركز في مبنى كلية التربية حالياً، ويشمل المدرسة، المكتبة، مكاتب الإدارة، العيادة، المخازن، داخلية الطلاب، وقاعة الطعام، وأبرز طلاب الدفعة الأولى صالح سليمان عيسى من دولة زنجبار، الذي التحق بجامعة الخرطوم كلية الآداب، وكان الأول على دفعته، ونال جائزة جامعة الخرطوم، التي كانت تمنح لطالب واحد فقط من جميع الكليات، والطالب خليفة مولد موروويني من دولة تنزانيا، وهو الآن بروفسير بجامعة دار السلام. أما أبرز طلاب الدفعة الثانية عبد الغني أحمد محمد من دولة تشاد، وهو الآن بروفسير في جامعة نانسي بفرنسا.

نشر الدعوة الإسلامية يعدُّ من أهم أهداف جامعة إفريقيا العالمية، كيف كانت اسهاماتكم في هذا المجال؟

قام المركز بابتكار القوافل الدعوية إلى إفريقيا مرتين في العام، وكنت أخرج باستمرار في هذه القوافل الدعوية، وزرت أكثر من عشرين دولة، وهذه القوافل مازالت مستمرة إلى اليوم، وكان المركز

يقيم الدورات التدريبية في إفريقيا مرتين في العام.

استمر الحال حتى غزو العراق للكويت، وتسبب هذا الغزو في أزمة سياسية مما أدى لانسحاب الدول الأعضاء في مجلس الأمناء من المركز، ووقع العبء المالي على حكومة السودان. بعد مجيء ثورة الإنقاذ الوطني في العام ١٩٨٩م تم تطوير المركز إلى جامعة.

ما أبرز الشخصيات التي كان لكم بها احتكاك في مسيرتكم بالجامعة؟

من أبرز وأميز الشخصيات في تلك الفترة، البروفسير الطيب زين العابدين الذي جاء في العام ١٩٨٠م، وقام بوضع النظام الأساسي للمركز الذي وقع عليه رؤساء سبع دول عربية، وكانت هناك شعبة التعليم، وشعبة الدعوة، وشعبة البحوث والنشر، والخدمات الاجتماعية.

وأيضاً من الشخصيات أخي الشهيد البروفسير أحمد محجوب حاج نور، الذي أحسبه شخصية عظيمة جداً، كان يسكن مع الطلاب في الداخلية، وكان يأتي إلى الداخلية في ساعة متأخرة من الليل، بعد أن يصول ويجول في مجالات الدعوة بالخرطوم، ويصحو عند الثالثة صباحاً، ليقوم بإيقاظ الطلاب لحضور صلاة الفجر في المسجد، والغريب أنك تجده في الصفوف الأخيرة بعد أن يضمن دخول جميع الطلاب الى المسجد، وكان لي شرف التعاون معه في تأسيس جمعية القرآن الكريم بالمركز، والتي من ثمارها أن بعض الطلاب نالوا جائزة مكة للقرآن الكريم ، نذكر منهم: سيد حبيب من جزر القمر، وسليمان عزيز من تنزانيا.

كيف تقومون مسيرة عملكم بالمركز الإسلامي الإفريقي، ومن أبرز الذين تخرجوا على يدكم؟

عملي بالمركز أفاض بالبركة علي حياتي، وأذكر في السنة الرابعة جاءني عرض من جمعية (اقرا الخيرية بجدة لأعمل بها)، فاستشرت أحد أخواني، وقال لي بالحرف الواحد (يا محمد عثمان لو داير القروش أمشي، ولو داير البركة اقعد) واخترت البقاء بالمركز الإسلامي لأنال البركة والحمد لله.

ظهرت في العالم الغربي موجات الإساءة للرسول صلى الله عليه وسلم، أحياناً بالرسوم الكاريكتورية ومرة بالأفلام، وغيرها، ما رأيكم في ذلك، وما العمل المنوط بكل مسلم للقيام به دفاعاً عن الرسول صلى الله عليه وسلم بصفة عامة، وفي جامعة إفريقيا العالمية بصفة خاصة؟

هذه من سنة الدعوة إلى الله أن يؤذوا الداعية، قَالَ تَعَالَى: أَعُوذُ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ ﴿أَمْ حَسِبْتُمْ أَن تَدْخُلُوا الْجَنَّةَ وَلَمَّا يَأْتِكُم مَّثَلُ الَّذِينَ خَلَوْا مِن قَبْلِكُم مَّسَّتْهُمُ الْبَأْسَاءُ وَالضَّرَّاءُ وَزُلْزِلُوا حَتَّىٰ يَقُولَ الرَّسُولُ وَالَّذِينَ آمَنُوا مَعَهُ مَتَىٰ نَصْرُ اللَّهِ ۗ أَلَا إِنَّ نَصْرَ اللَّهِ قَرِيبٌ﴾

هذه الحملة الآن لأن الإسلام صار ينتشر في أوربا وأمريكا مثل انتشار النار في الهشيم، فارتاع أعداء الإسلام، ولاسيما الصهاينة، و بدأوا ينظمون هذه الحملات ضد الرسول (صلى الله عليه وسلم) والقرآن الكريم. ويكفي أنّ أفذاذ العلماء في أوربا وأمريكا وآسيا اعتنقوا الإسلام، وهذا الذي أزعج أعداء الإسلام.



أرى أن من واجب المسلمين إبراز عظمة القرآن الكريم، وإعجازه، وروعة شخصية الرسول (صلى الله عليه وسلم)، بكل الوسائل. وجامعة إفريقيا العالمية، جزى الله مديرها الأخ البرفسير حسن مكي كل خير، لأنها قامت بتنظيم المؤتمر العالمي للقرآن الكريم، والآن اتخذت الخطوات اللازمة لقيام مؤتمر السيرة النبوية إن شاء الله في شهر يناير، وهذا الذي يقوم به مدير الجامعة واجب كل المؤسسات التعليمية الإسلامية، وأرى أن تترجم كتب المؤتمر إلى عُدة لغات، لتنشر في جميع أنحاء العالم، وأيضاً بحوث مؤتمر السيرة القادم.

ماتقويمكم للنشاط الدعوي الذي يقوم به المركز الإسلامي؟

نشاط متميز داخلياً وخارجياً، بتنظيم المخيمات والقوافل الدعوية، حيث يمضي الطلاب والأساتذة ثلاثة أسابيع يدعون إلى الله، وتتوجه (١٩) قافلة سنوياً، كما يقوم المركز بإصدار مجلة دراسات دعوية، وهي محكمة تنشر فيها البحوث المختلفة في الشأن الإسلامي.

بماذا تشيرون على إدارة الجودة في تنفيذ المهام الموكلة إلها ؟

تدريب العاملين في هذا المجال الحيويّ حتى خارج الجامعة، وأن تتسع في عملها بمزيد من العاملين، وميزانية أكبر في هذا المجال الحيوي.

كلمة أخيرة لتحرير وقراء الجودة.

أدعو بالتوفيق الكامل لكم ولهذا العمل المقدر العظيم.

لقاءات الجودة مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة







أقامت إدارة الجودة ومركز ترقية الأداء الأكاديمي وبمشاركة من إدارات المجمعات الثلاثة بالجامعة، لقاءين تفاكريين مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ونورد هنا ملخصاً لما دار في هذين اللقاءين:

لقاء أساتذة المجمع الشرقي:

أقيم اللقاء بقاعة الاجتماعات بكلية الطب، وكان ذلك في يوم الثلاثاء ٢٠١٢/٤/٢٤م.

وتحدث في بداية اللقاء البروفسير عبد الرحمن أبودوم عميد معهد دراسات الكوارث واللاجئين، مبيناً أنه و في إطار البحث عن تطبيق معايير الجودة وجدنا أنفسنا لاهثين للحاق بركب الدول المتقدمة؛ لأنه لم يكن هناك أي تخطيط إستراتيجي قبل ٣٠ عاماً، كما أننا بعيدون عن مواكبة التقدم التكنولوجي.

وقال بروفسير أبودوم: إن الحرب القائمة الآن هي حرب المصالح، وهي تعدُّ أقوى أنواع الحروب، ولكسبها لا بد من الإتقان في العمل، و تعليم مفاهيم الجودة للأجيال القادمة.

كما تحدث في هذا اللقاء أيضاً د.إدريس على الطيب، المحاضر بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية، عن الجودة من منظور إسلامي، رابطاً بين الإتقان في العمل و التمسك بالشريعة الإسلامية، مستدلاً بالآيات و الأحاديث التي تحث على الإتقان والجودة في العمل.

وتحدث د. عبد المجيد عثمان، المحاضر بكلية الطب، مقترحاً قياس معايير الجودة بالكليات المختلفة، للاستفادة من نتائجها في كيفية الوصول إلى نتائج أفضل مستقبلاً. كما تحدث عن العبء الأكاديمي على الأستاذ الجامعي، الذي يحتاج إلى مراجعة، رابطاً ذلك بأهمية البحوث الجامعية في التقويم، باعتبارها من أهم المؤشرات المعتمدة في قياسات التقويم والجودة، وتعمل على تحقيق العالمية؛ لذلك لابد من مراجعة تكاليف البحوث الجامعية.

وتحدث د.عمر أحمد سعيد عميد مركز ترقية الأداء الأكاديمي ومدير إدارة الجودة حول عمل الأستاذ الجامعي في نشر ثقافة الجودة والارتقاء بعالمية الجامعة، موضحاً مفهوم العالمية، ومقوماتها، وإسهام الأستاذ في توافر هذه المقومات، والعقبات التي تحول دون تحقيق العالمية.

وتحدث الأستاذ محمد الإمام وقال إن: الجودة من أهم أسس الشريعة الإسلامية، وأن الجودة ليست نشر ثقافة بل تطبيق.

وأوضح الأستاذ عبد الله صالح أن هناك معايير للارتقاء بسلم العالمية وهي:

١- كمية البحوث التي ترتبط بالمجالات العالمية .

٢- مدى إنفاق الجامعة على البحوث.

٣- مساعدة الطالب على البحث والنشر وإعطائه حافزاً.

٤- ثم ضرب مثلاً بجامعة الجزيرة عندما أنشئت كانت جامعة ريفية، حيث يقوم الطلاب بدراسة مشكلات المجتمع

من حولهم ويعملون على حلها.

ثم أوصى بإنشاء مراكز للضيافة ولكبار الزوار.

وفي تعقيب من البروفسير عبد الرحمن أبو دوم ربط بين التقوى والتقويم، وأشار إلى مقولة د. عبد الجليل النذير الكاروري في مجال الجودة بأن مشكلاتنا ليست داخل الجامعات فقط، بل على مستوى الدولة. وقال بروفسير أبودوم: إذا نظرنا من حولنا في خلق الله، لا توجد زاوية قائمة، وعند التقويم نحاول التقليد لا أكثر.

وأضاف نحن نحتاج إلى مراجعة فكرية لاتخاذ القرار حتى في مجال السياسة، لهذا فلنبدأ من الجامعات، ونعمل على تطويرها. فالجامعات في السودان الآن تسقط المفاهيم التربوية، ويجب أن نعيد أسلوب التربية، والمؤسسات الأكاديمية يجب أن تستجيب للمشكلات وحلها، وعلى إدارات الجامعات أن تهتم بقضية تمويل البحوث، وأن تعمل على توفير بيئة مناسبة للبحث العلمي، وحث الطلاب على الإبداع، خاصةً وأن التميز من أسباب الاكتفاء.

مداخلات الأساتذة:

- الأستاذ الجامعي محبط ومستهلك وغير مقيم.
- في جانب معينات العمل ليس للأستاذ وسيلة نقل مريحة، وبعضهم يُدَرّسُ في أكثر من كلية، مما يأخذ جل وقته.
- بعض العمداء لا يعطون تفرغاً لمستحقي دراسة الدكتوراه أو الماجستير، ناهيك عن الدورات التدريبية.
- الجودة تكامل بين الطالب والأستاذ والموظف والتقني. أين شريحة الموظفين والتقنيين من التدريب؟
- تمويل الدراسات العليا للمبعوثين ضعيف جداً وغير مشجع.
- في الختام أكد الحضور على ضرورة تكرار مثل هذه اللقاءات وتجويدها لتعم الفائدة.

لقاء أساتذة المجمع الغربي، ومجمع الوسط:

أقيم هذا اللقاء بقاعة إفريقيا للمؤتمرات بمجمع الوسط، وكان ذلك في يوم الأربعاء ٢٠١٢/٤/٢٥م.

ترأس هذه الجلسة الدكتور عبدالرحمن أبوكدوك عميد كلية التربية، وابتدر النقاش فيها البروفسير محجوب محمد الحسين نائب المدير للشؤون الإدارية والمالية السابق والمحاضر بمركز البحوث.

وتحدث في بداية اللقاء د.عمر أحمد سعيد عميد مركز ترقية الأداء الأكاديمي ومدير إدارة الجودة حول دور الأستاذ الجامعي في نشر ثقافة الجودة، والارتقاء بعالمية الجامعة.

كما تحدث في هذا اللقاء أ.د.محمود حمودة صالح، المحاضر بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية، عن الجودة من منظور إسلامي ، مستدلاً بالآيات و الأحاديث التي تحث على الإتقان والجودة في العمل.

مداخلات الأساتذة:

- خلق علاقة بين مركز تطوير الأداء الأكاديمي، ومراكز التدريب ذات الصلة من خارج الجامعة.
- متابعة الأستاذ للتطورات في مجال عمله بواسطة الشبكة العنكبوتية.
- مواكبة ما يدور في الجامعات الأخرى من تطور عبر الاطلاع على الدوريات، والكتب، والبحوث المنشورة.
- مراجعة المقررات؛ لتواكب متطلبات سوق العمل.







الضمير المهني

بقلم: د. نادية الصادق عبدالله
كلية الطب



تنتظره الجامعة

مؤتمر السيرة ومجلس الأمناء

أ. محمد دفع الله محمد الصفراوي

جامعة إفريقيا العالمية، مؤسسة علمية لا تلين لها قناة في مجال نشر الدعوة الإسلامية، تهتم بكل ما يؤصل لمسيرة الإنسانية بتجديد العهد، والأوبة إلى الله سبحانه وتعالى.

فلم يكد يمر عام على مؤتمر القرآن الكريم، إلا وتأتينا نفحات المؤتمر الدولي الأول للسيرة النبوية الشريفة، المقام في الفترة من ٢٩-٣٠ صفر ١٤٣٤هـ الموافق ١١-١٢/١/٢٠١٣م، تحت شعار"تنزيل مقاصد الشرع وتعميق محبة الرسول صلى الله عليه وسلم "، برعاية كريمة من الأستاذ علي عثمان محمد طه، نائب رئيس الجمهورية، وبمشاركة أكثر من سبعين شخصية إسلامية.

في مجلة الجودة العدد الثاني الذي صدر بعد نهاية مؤتمر القرآن الكريم، وجهنا سؤلاً (ص١١) للبروفسير حسن مكي محمد احمد، مدير الجامعة، حول إمكانية قيام مؤتمر عن السنة النبوية الشريفة، والذي أكد فيه أهمية قيام مثل هذا المؤتمر، وذكر أن هناك مؤتمر عن السنة النبوية الشريفة، يقام سنوياً بالمملكة العربية السعودية تحت رعاية الأمير نايف بن عبد العزيز.

ونحن نشهد قيام مؤتمر السنة النبوية الشريفة، نتمنى التوفيق للقائمين على أمره، كما نتمنى أن يتنزل فضله على الجامعة خيراً وبركة، وان نكون من الذين يتبعون منهج رسول الله صلى الله عليه وسلم.

- كذلك تشهد الجامعة وفي نفس التوقيت، حدثاً مهماً، وهو اجتماع مجلس الأمناء في دورته التاسعة عشر، يوم السبت ٣٠ صفر ١٤٣٤هـ الموافق ١٢يناير ٢٠١٣م، وهو أمر ينتظره منسوبي الجامعة مطلع كل عام ميلادي، ويتزامن قيامه هذه المرة مع مؤتمر السنة وهذا فأل حسن.

مع ترحيبنا الكامل بالمؤتمرين هنا وهناك، فان اجتماع مجلس الأمناء يأتي هذه المرة والجامعة تواجه مجموعة من التحديات، خاصة فيما يتعلق بإكمال المنشآت، وسد العجز في ميزانية الجامعة، وتحسين بيئة العمل، وأوضاع العاملين، ونهمس في أذن الإدارة، والنقابة معاً، أن يجتهدوا بأن يخرج هذا الاجتماع بجعل يرضي طموحات العاملين، تحفيزاً لما أوفوه من عمل في العام الماضي، ودفعاً لهم لبذل المزيد من الجهد في مقبل الأيام، وفق الله الجميع لما فيه الخير.

وتشهد الجامعة في نفس الفترة مؤتمراً علمياً مهماً وهو مؤتمر "الأمراض في أفريقا" التي تقيمه جمعية طلاب الطب الأفارقة بجامعة إفريقيا العالمية، بالتعاون مع اتحاد الأطباء السودانيين، ومجموعة من الأطباء، و المهتمين بقضايا الطب في إفريقيا، من داخل وخارج السودان. نتمنى أن تكون مخرجاته صحة وعافية على أبدان القارة السمراء.

من هنا وهناك

إعداد: أ.آمنة إبراهيم عبد الله

أقامت الجامعة بالتعاون مع سفارة دولة إثيوبيا بالسودان ورشة عمل بعنوان «أهمية سد النهضة وتأثيراته على السودان ومصر» بقاعة إفريقيا للمؤتمرات بمشاركة عدد من المسؤولين والوزراء والمهتمين من السودان وإثيوبيا.

وقد طمأن وزير المياه الإثيوبي السيد اليمايو تجنو، الذي شارك في الورشة، الشعبين السوداني والمصري من المخاوف التي تتنابهما من قيام السد، مؤكداً عدم تضرر البلدين حال قيامه. من جهته أكد البروفسير سيف الدين حسين وزير الري والموارد المائية السابق، أن قيام السد يساهم في توفير الكهرباء بمقدار«٦٠٠٠» ميغاواط، إضافة إلى زيادة الأراضي الزراعية.

عقد مركز البحوث والدراسات الإفريقية في الفترة من ١٣-١٥ نوفمبر٢٠١٢م ندوة تنامي ظاهرة المخدرات بين الشباب والطلاب بحضور الباشمهندس محمود إبراهيم وزير الداخلية، و السيد الفاتح تاج السر وزير الشباب والرياضة، و الأستاذة أميرة الفاضل وزيرة الرعاية والضمان الاجتماعي.

كما شارك في الندوة كل من الدكتور الجزولي دفع الله رئيس مجلس الوزراء السابق ورئيس اللجنة القومية لمكافحة المخدرات والذي قال«أن دراسة أجريت على «١٣» جامعة بالخرطوم، خلصت إلى أن هناك تعاطي للمخدرات بين طلاب الجامعات، وستقوم دراسة أخرى بولاية الجزيرة.

وطالب الشيخ الحسين على رئيس منظمة نوافل الخيرات بضرورة إدخال قضية المخدرات في المناهج التعليمية لأنها تدمر خليفة الله على الأرض، وهي اخطر من الحروبات، واخطر من التباري لامتلاك الأسلحة.

وشاركت في الندوة المملكة العربية السعودية بوفد ضم رئيس جهاز مكافحة المخدرات بالمملكة اللواء عثمان ناصر، وسفير خادم الحرمين الشريفين بالسودان الشيخ فيصل بن معلا، بالإضافة إلى خبراء من مصر والمغرب.

أقامت إدارة التقويم والاعتماد والجودة خلال شهر ديسمبر ٢٠١٢م، ثلاثة لقاءات مع الموظفين والعمال، بمجمعات الجامعة الثلاثة، تحت عنوان "الجودة في تطبيق المعايير الأخلاقية والسلوكية للمهنة من منظور إسلامي"، وقد حاضر اللقاء الدكتور عمر احمد سعيد عميد مركز تمام ومدير الجودة، والشيخ عبدالله حامد محمد خير رئيس إدارة المطلوبات، وستقدم مجلة الجودة في عددها القادم بمشيئة الله ملخصاً لما دار في هذه اللقاءات.

احتفلت إدارة الموارد البشرية، بحضور البروفسير محمد عثمان محمد حمزة، نائب المدير للشئون الإدارية والمالية، والدكتور عمر احمد سعيد، مدير إدارة الجودة، والأستاذ كمال الفاضل علي مدير الموارد البشرية، والدكتور جلال محمد أحمد، المشرف العام عن الدورة نيابة عن دار الوثائق القومية، ونفر من المسئولين بالجامعة، بتخريج عدد من المتدربين الذين شاركوا في دورة "إدارة الملفات والأرشيف"، والتي نظمتها الجامعة بالتعاون مع دار الوثائق القومية.

هذا وقد أكد المتدربون بأنهم قد استفادوا من هذه الدورة بحصولهم على مهارات جديدة، جاء ذلك على لسان الأستاذ عبدالرحمن محمد الوسيلة، الموظف بمركز تمام، الذي تحدث في الاحتفال نيابة عن المتدربين، شاكراً القائمين على الأمر على ما بذلوه من جهد لإنجاح هذه الدورة، خاصة إدارة الموارد البشرية، وقسم الأرشيف، متمنياً إقامة المزيد من الدورات التي تساهم في ترقية وتجويد العمل بالجامعة.

ترقيات

يتقدم مركز ترقية الأداء الأكاديمي، والجودة إدارة، ومجلة، بأحر التهاني للذين تم ترقيتهم من أعضاء هيئة التدريس، وهم:

- الدكتور بحر الدين عوض شقف من أستاذ مشارك إلى درجة أستاذ في الجغرافيا الطبيعية.
- الدكتور حاتم عثمان محمد خير من أستاذ مشارك إلى درجة أستاذ في الإدارة العامة.
- الدكتور الأمين الصديق عوض الكريم من أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك في المناهج وطرق التدريس.
- الدكتور تاج السر عبد المطلب محمد فقير من أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك في القانون العام.
- الدكتور سعيد الخليفة عثمان من أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك في أصول التربية.
- الدكتور ناصر الطاهر الطيب من أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك في الكيمياء التحليلية.
- الدكتور محمد الجلي محمد سليمان من أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك في الاقتصاد.
- الدكتور امتياز احمد حكيم من أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك في التاريخ.
- الأستاذ عثمان سليمان عثمان من محاضر إلى درجة أستاذ مساعد في المناهج وطرق التدريس.
- الأستاذة تهاني وداعة عثمان من محاضر إلى أستاذ مساعد في مناهج وطرق التدريس.
- الأستاذة إنصاف يوسف إدريس من محاضر إلى درجة أستاذ مساعد في تعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها.
- الأستاذ الأمين محمد احمد ابشر من محاضر إلى أستاذ مساعد في تعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها.
- الأستاذ منير ناصر حميدان من محاضر إلى أستاذ مساعد في الأحياء الدقيقة.
- الأستاذة هند مأمون البحيري من محاضر إلى أستاذ مساعد في وظائف الأعضاء.
- الأستاذ عبد القادر حرسي محمد من محاضر إلى أستاذ مساعد في الجيولوجيا.

ترقيات
ترقيات
ترقيات
ترقيات
ترقيات
ترقيات
ترقيات
ترقيات
ترقيات

إصدارات الجامعة في الفترة السابقة



إعداد: أ.عز الدين علي عبد الله

تتجاوز إصدارت جامعة إفريقيا العالمية من الدوريات، والمجلات، والنشرات الإخبارية، العشرين إصدارة، فضلاً عن الكتب، والكتيبات، وغيرها من المنشورات. فقد صدرت للجامعة في الفترة الماضية مجموعة من الإصدارات، نذكر منها دوريات: الآداب، والاقتصاد، والمركز الإسلامي، ومركز البحوث، وكلية الشريعة بالإضافة إلى الزميلة النبأ. وتحوي هذه الإصدارات مجموعة من الموضوعات التي شارك في كتابتها أساتذة من مختلف التخصصات مما جعلها جديرة بالاطلاع.



اجتماعيات:

تهني أسرة تحرير مجلة الجودة زميلهم الأستاذ طارق فارو ق عبدالله، بمناسبة قدوم مولوده «فاروق» جعله الله من أبناء الوطن الصالحين، و أقر الله به عين والديه وأسرته.

تهني مجلة الجودة كلية دراسات الحاسوب بمناسبة الاحتفال بتخريج دفعة جديدة من طلابها مع تمنياتنا للطلبة الخريجين بالتوفيق.



بالفال والعديل والزين تهني أسرة المجلة الأخ صبري هاشم بمناسبة زواجه مع تمنياتنا له بحياة زوجية سعيدة.

جودة فنّ الإتيكيت في التعامل مع الآخرين



د. ياسر أبو حسن
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية والسياسية





في بعض الأحيان يكون تصرّف الإنسان بشكل غير لائق يُجرح أو يُحرج الآخرين دون قصد، أو أحيانًا يتعرّض البعض لموقف محرج ولا يعرف كيف يتصرّف بشكل صحيح وجيد، وإذا كان معظّمنا يتصرّف بالفطرة فلا يوجه أسئلةً شخصية للآخرين، أو لا يتدخل فيما لا يعنيه، ويحاول ألاّ يطيل النظر في الآخرين بشكل يشعرهم بالحرج، وغير ذلك من السلوكيات، التي اكتسبناها من خلال التربية وخبرتنا في الحياة؛ إلاّ أنه في ظل التطوُّر المستمر للبشرية وتعقيد الحياة واستخدام وسائل الاتصال الإلكترونية وخروج المرأة للعمل، ظهرت الكثير من المواقف والعادات، التي نحتاج فيها إلى المشورة لمعرفة ماهية التصرُّف الصحيح تجاه الآخرين.

وإذا كانت هناك مواقف نتصرف فيها بتلقائية بشكل صحيح، إلاّ أن هناك مواقف أخرى نصاب فيها بالارتباك، لذلك لابد من معرفة كيفية التصرّف بشكل جيد ولائق في مختلف المناسبات والأماكن العامة أو في المنزل أو العمل، لنكون علاقات سويّة مع الآخرين، ونرتقي بمستوى معاملتنا عن طريق انتهاج السلوكيات الجيدة، والصحيحة، والمقبولة لدى الجميع.

تعود أصل كلمة (إتيكيت) إلى جذورها البريطانية في القرن الثامن عشر، حين كانت بريطانيا آنذاك قوة عالمية. واتسعت الكلمة لتشمل مصطلح الحياة الراقية كما ينبغي أن تكون خلال عهد الملكة فيكتوريا. والإتيكيت هو آداب التعامل، أو قواعد التشريفات التي تقوم على الاحترام، وهو دليل يحكم السلوك الاجتماعي طبقاً للمعيار التقليدي المعاصر في المجتمع، سواءً أكانت طبقة معاصرة أم مجموعة؛ وغالباً ما يكون الإتيكيت عُرفاً غير مكتوب، وقد يصنّف في الشكل المكتوب. والإتيكيت غالباً ما يكون انعكاساً لسلوك وتقاليد المجتمع. ومن الممكن أن يعكس رمزاً أخلاقياً داخلياً، أو أن يسع أكثر من ذلك مثل: (الموضة). ظهرت في بريطانيا خلال القرن الثامن عشر أفعال عديمة الجدوى مثل أسلوب حمل كوب الشاي بالصحن الصغير الذي أصبح مرتبطاً بالطبقة الراقية. لهذا فإنه الآن يشار إليه بالإتيكيت أو الثقافة، لأن هذا ليس سلوكاً عالمياً، إنما هو مختص بالمجتمع البريطاني أصلاً.

وقد دلت أحكام الشريعة الإسلامية على فنون الإتيكيت عامة، فمثلاً إتيكيت الطعام حديث (ياغلام سم الله وكل بيمينك وكل مما يليك)، ومن إتيكيت المقابلات والمحادثات حديث (تبسمك في وجه أخيك صدقة) وقوله تعالى (فإذا طعمتم فانتشروا). ومن إتيكيت العلاقات الزوجية الأحاديث التي توجه بحسن معاملة الزوجة والإحسان إليها (رفقاً بالقوارير)، إلى غير ذلك من فنون الإتيكيت، التي دلّت وأمرت بها الشريعة الإسلامية، كالإحسان إلى الجار، وإلى الناس عامة، وكإكرام الضيف، وبذل الهدايا، وصلة الرحم، وبر الوالدين، وغرس القيم النبيلة، والجميلة كالشجاعة، والأمانة، والعدل، والمروءة، ونصرة المظلوم، والإفساح في المجالس وغيرها.

كذلك فإن الشريعة الإسلامية ترى أن كل الناس سواسية لا فرق بينهم؛ كما أوضح الإسلام قواعد السلام والتحايا، فليسلِّم الراكب على الماشي، والماشي على القاعد، والصغير على الكبير... وتكون التحيّة بأحسن منها أو ردها، وتكون المصافحة بالأيدي بين الأفراد هي الشائعة، بحيث تكون مصحوبة بابتسامة مُرضية واتصال بصري مُسالم؛ وذلك لتأكيد الود وتطوير العلاقات الحسنة بين البشر. وهناك قواعد كثيرة ومعاملات شاملة أوصى بها الإسلام لتحديد علاقات البشر مع بعضهم بعضاً من أجل التعايش السلمي، وضمان السلام الاجتماعي. كلّ هذه الإشارات تدل على مدى الجودة العالية في فن التعامل بالإتيكيت في الإسلام، الذي سبق قواعد الإتيكيت البريطانية وغيرها من الدول المتقدمة، هي موجودة ومتأصّلة في الإسلام.











الدكتور - تاج السر عبدالمطلب محمد فقير
الأستاذ المشارك بقسم القانون
كلية الشريعة والدراسات الإسلامية

قراءات في قانون العمل

سلسلة مقالات عن قانون العمل

الحلقة الثالثة

أضع بين أيديكم أعزائى القراء هذه الحلقة الثالثة من هذه السلسلة، التى تأتى عن قانون العمل لسنة ١٩٩٧م وسنتناول فيها التنظيم القانوني في استخدام النساء والأحداث.

فممّا لاشك فيه أن الإسلام يحترم المرأة، ويدعو للرفق بها، كما يدعو الإسلام إلى الإهتمام بالصغير والرأفة به، ولا غرابة في ذلك، إذ أن هذا الدين هو دين الرحمة، المنزّل من عند الرحمن الرحيم، وقد جاءت النصوص الشرعية دالة على ذلك.

وعلى الرغم من أن الإنفاق على المرأة من واجبات الرجل إلا أن الإسلام لم يمنع المرأة من العمل، بل قد يكون عمل المرأة فى بعض الحالات واجباً عليها كالضرورة مثلاً لكسب الرزق لتربية أطفال أو عجزة، ففي سورة القصص نجد قوله تعالى فيما ورد على لسان ابنتى شعيب عليه السلام: (قالتا لا نسقى حتى يصدر الرعاء وأبونا شيخ كبير) آية رقم (٢٣)، فكبر سن والدهما جعلهما تخرجان للعمل، ولكن كما هو ثابت أنّ هنالك ضوابط حول عمل النساء والأحداث، إذ لا يجوز مثلاً تكليف أي شخص بالعمل فوق طاقته، وفى ذلك يقول المولى عز وجل: (لا يكلف الله نفساً إلا وسعها) سورة البقرة آية رقم (٢٨٦).

وحول الأحداث أو الأطفال نجد أن الإسلام قد اهتم بهم منذ أن كان حملاً إلى أن يولد ويصبح راشداً، ومن ذلك نجد أن الرسول صلى الله عليه وسلم يقول لنا: (أكرموا أولادكم وأحسنوا آدابهم، فإن أولادكم هدية إليكم) رواه البيهقى والطبرانى وحسّنه الحافظ بسنده، كما يقول: (ليس منا من لم يرحم صغيرنا)، ومن الإحسان إلى الأطفال والرحمة بهم عدم تشغيلهم مالايطيقون من الأعمال.

وعلى ذات النهج نجد أن المشرع السودانى قد تناول فى إطار الفصل الرابع من قانون العمل لسنة ١٩٩٧م القواعد المتعلقة باستخدام النساء والأحداث فى المواد من (٢٧.١٩)، والملاحظ أن المشرع قد خصّص المادتين (١٩و٢٠) للقواعد المتعلقة باستخدام النساء، أما بقية المواد فى هذا الفصل فقد خصصت للقواعد المتعلقة باستخدام الأحداث، ونوجز ذلك فيما يلي:

أولاً: استخدام النساء:

في هذا المحور نجد أن المشرع السودانى أشار فى نطاق المادة (١٩) المعدلة فى ٢٠٠٠/١٢/١٨م، عقب صدور قرار من السيد والى الخرطوم بمنع النساء من العمل فى طلمبات الوقود، والكافتريات وبعض الفنادق. ومن خلال قراءة النص نرى أن ما ورد فيه لايمثل شروطاً لاستخدام النساء، وإنما هو منع استخدام النساء في أعمال محددة، حيث أن عبارة (شروط) تشير إلى ضرورة توافر بعض الصفات فى الشخص وهنا نعنى بذلك المرأة، وعموماً فإن عنوان هذه المادة لايشير إلى المضمون، وذلك حسب تقديرنا، وبناء على ذلك فإن الأعمال التي لا يجوز استخدام أو تشغيل النساء فيها هي:

١- الأعمال الخطرة.
٢- الأعمال التي تحتاج إلى مجهود جسمانى كبير.
٣- الأعمال المضرة بالصحة كحمل الأثقال.
٤- الأعمال التي تكون تحت باطن الأرض أو الماء.
٥- الأعمال التي تعرض عفتهن وكرامتهن للإمتهان أو خدش الحياء.
٦- الأعمال التي تعرضهن لمواد سامة أو مؤذية أو عضوية أو غير عضوية مثل الرصاص والبنزين ومشتقاته والزئبق والسينايد والكالسيوم.

والمشاهد في ذلك أن كل الأعمال التى يمنع فيها إستخدام النساء، تخضع في تقديرها لأهل الخبرة والاختصاص، حيث لم يتم وضع تعريفات لها. وفى إطار المادة (٢٠) قد تكلم المشرّع عن مواعيد تشغيل النساء وذلك على النحو التالي:

١ - يمنع تشغيل النساء فى الفترة من العاشرة مساء والسادسة صباحاً، ويستثنى من ذلك تشغيل النساء فى الأعمال

الجودة مجلة دورية تصدر عن إدارة التقويم والاعتماد والجودة - صفر ١٤٣٤هـ - يناير ٢٠١٣م - العدد الرابع

الإدارية والمهنية والفنية والأعمال التى تكون فيها خدمات اجتماعية وصحية. إلى جانب هذا الاستثناء يجوز للوزير المختص، أو الوالي بعد التشاور مع اللجنة الاتحادية أن تسمح لأي فئة من النساء بالعمل ليلاً لتحقيق الصالح العام، وذلك بالشروط التى تراها مناسبة. كما نجد أن القواعد المقررة فى استخدام النساء ضرورة تمتعهن بفترات راحة يومية لاتزيد فى مجملها عن ساعة واحدة مدفوعة الأجر وبناء على ذلك لايجوز أن تمتد فترة العمل بالنسبة للنساء عن خمسة ساعات متواصلة بل لابد أن تتخللها فترة للراحة، ويجب أن تنتظم فترات الراحة بحيث تمتد فترة الراحة لمدة نصف ساعة أو أكثر، وهذا عن استخدام النساء والقواعد القانونية المتعلقة بها.

ثانياً: إستخدام الأحداث:

وقبل الدخول في بيان القواعد القانونية المتعلقة باستخدام الأحداث لابد من تعريف الحدث:

فالحدث بموجب نص المادة (٤) من القانون ذاته هو كل شخص لم يبلغ السادسة عشرة من العمر، والملاحظ أن المشرع قد أحاط الحدث بجملة من القواعد القانونية، التي من شأنها أن تشكل ضمانة قانونية له، حيث أوضح فى نطاق هذا القانون الأعمال التى لايجوز تشغيل الأحداث فيها، هذا إلى جانب ساعات عمل الأحداث إضافة إلى جملة من الواجبات المفروضة على ربّ العمل، وقد جاء هذا المنع في نطاق المادة (٢١) تحت عنوان: (شروط استخدام الأحداث) وكما أوردنا سابقا فان هذة العنوان غير معبر عن محتواه، وكان من المفترض ان يكون عنوان هذه المادة (ما يحظر استخدام الأحداث فيه من اعمال) حيث أن هذه التسمية أنسب، وتتمثل الأعمال - التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها فيما يلي:

١ - حمل الأثقال.

٢ - أعمال القيزانات البخارية، و أواني الضغط.

٣ - أعمال أفران الحديد والمسابك.

٤ - الأعمال التي تتم تحت باطن الأرض أو الماء وأعمال المناجم والمحاجر.

٥ - الأعمال التي يدخل في تركيبها الرصاص ومشتقاته.

٦ - الأعمال التي تعرضهم لمواد سامة او موذية عضوية او غير عضوية مثل الرصاص و الزئبق و السايناید والكالسيوم والبنزين ومشتقاتها.

٧ - أعمال الأشعة والإشعاعات المؤذية.

٨ - صيانة الماكينات وسيورها.

فكل تلك الأعمال المشار إليها، تتصف بالخطورة لكونها مضرة بالصحة، أو تحتاج إلي جهد جسماني، أو قد تضر بأخلاقهم. بل يجوز للوزير المختص أو من يفوضه أن يحدد أي أعمال أو صناعات بصفة خاصة، علي أنها أعمال لا يجوز تشغيل الأحداث فيها. الي جانب ذلك فقد منع المشرع تشغيل الأحداث، الذين أقل من الثانية عشرة من عمرهم ويستثني من ذلك:

١. مدارس الدولة للتدريب.

٢. ورش التدريب لغير اغراض الربح.

٣. العاملون بموجب التلمذة الصناعية.

٤. أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون تحت إشرافه، في منشأة لايستخدم فيها أشخاص آخرون.

ويجوز للوزير أو من يفوضه بعد التشاور مع اللجنة أن يمنع تشغيل الاحداث دون سن الخامسة عشرة في الصناعات والمنشات التي تحدد بقرار منه، ومع مراعاة القاعدة أعلاه فانه لا يجوز تشغيل حدث دون الخامسة عشرة إلا إذا كان له ولي امر يقيم معه في منطقة العمل، ويجب أن يوافق ولي الامر علي تشغيله، حتى يكتسب عقد العمل المبرم مع الحدث حجيته.

ساعات عمل الأحداث:

منع القانون تشغيل الاحداث لساعات اضافية وتشغيلهم في ايام العطلات، كذلك منع القانون تنازل الحدث عن اجازته السنوية او تاجيلها او قطعها. الي جانب ذلك وحول ساعات عمل الاحداث فقد منع المشرع تشغيل الاحداث لاكثر من اربع ساعات متواصلة، بل لابد من أن يتمتع خلال ساعات عمله التي حددت بسبع ساعات براحة مقدارها ساعة تكون مدفوعة الأجر.

واجبات صاحب العمل:

ومن الأحكام المتعلقة باستخدام الاحداث بموجب قانون العمل لسنة ١٩٩٧م نجد ان المشرع قد الزم صاحب العمل قبل تشغيل اي حدث بالآتي:

١. إجراء فحص طبي كامل علي الحدث قبل تشغيله، وفي فترات دورية بعد الاستخدام واصدار الشهادات الطبية اللازمة.

٢. وضع نسخة من الاحكام الخاصة بتشغيل الاحداث والمنصوص عليها في قانون العمل، بما في ذلك عدد الساعات وفترات الراحة في مكان ظاهر فى مقر العمل.

٣. إخطار السلطة المختصة أو مكتب العمل المختص بأي حدث، تبدو عليه بوادر الإنحراف كالعنف غير العادى أو محاولة تدمير المواد أو الآلات أو الإهمال المتكرر، أو المتعمد أو الغياب المتكرر عن العمل دون عذر مقبول.

هذا وقد أجاز المشرّع للوزير المختص أن يشكل لجاناً خاصة لأي صناعة أو مهنة معينة، لتحديد شروط خاصة لإستخدام الأحداث فوق سن الخامسة عشرة من العمر، وكذلك تحديد الأوزان، وترفع اللجنة توصياتها إلى الوزير لاتخاذ القرار المقبول بشأنهما.

تلك هي الأحكام المتعلقة بالأحداث، ومتى ثبت عدم لياقته للعمل بموجب شهادة طبية، فهنا ينتهي عقد العمل مع الحدث، وبهذا يتضح مدى اهتمام المشرع بالنساء والأحداث فيما يتعلق بإستخدامهم فى الأعمال، وليس في ذلك غرابة، إذ أن المشرع السوداني اهتم بالعمل وضرورته، وعدّه حقاً من حقوق الإنسان رجلاً كان أو إمرأة حدثاً أم خلافه.

وسنواصل بإذن الله

أضواء على إدارة الموارد البشرية

الأستاذ كمال الفاضل علي
مدير إدارة الموارد البشرية

برنامج الحوسبة الذي تم إنجازه بنجاح يمثل نقلة نوعية في أداء وعمل الإدارة







العمل بجامعة إفريقيا شرف يتمناه الكثيرون نسبة للرسالة السامية التي تتبناها الجامعة وهي نشر الدعوة الإسلامية، ولأننا في الجودة نهتم بمدخلات العمل الإداري والأكاديمي كما نهتم بمخرجاته، كان لابد لنا أن نلتقي ببوابة العمل وقلبه النابض،إنها إدارة الموارد البشرية.
والتقينا أولاً بالأستاذ كمال الفاضل علي مدير إدارة الموارد البشرية الذي كان لنا معه هذا الحوار:

*** إدارة الموارد البشرية كانت تسمى شئون العاملين، ما هي دواعي تغيير الاسم؟**

تقليدياً يمكن تعريف إدارة شؤون العاملين بأنها الإدارة المعنية بكل ما من شأنه تمكين الموظف من أداء عمله، ويتلخص عملها في الاختيار والتعيين والأجور، والترقيات .... الخ.، ومع التطور الكبير الذي شهده العالم في أخريات القرن الحادي والعشرين تطور مفهوم إدارة شؤون العاملين إلى إدارة الموارد البشرية وأصبحت تهتم إهتماماً كاملاً وشاملاً بكل ما يهم الموارد البشرية لمنظمة الأعمال وبذلك صارت تعرف بأنها الإدارة التي تهتم باقتناء العاملين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم وتهيئة الظروف الملائمة التي تشجعهم على بذل أكبر قدر ممكن من الجهد والعطاء.

بهذا المدخل يمكن أن نشير إلى أن إدارة شؤون العاملين بالجامعة كانت تباشر وظائف التعيين والترقيات والأجور، إلى غير ذلك من الوظائف، غير أنه عندما طرحت الخطة العشرية للجامعة (٢٠١٠م – ٢٠٢٠م) للنقاش بادرات إدارة شؤون العاملين إلى المساهمة في وضع التكلفة المالية المتوقعة لتلك الخطة خاصة فيما يلي الفصل الأول الخاص بتعويضات العاملين وقامت بتخطيط للقوى العاملة خلال سنوات الخطة وتحديد الاحتياج المتوقع بالاعتماد على نسبة الأساتذة للطلاب حيث أن الخطة تستهدف رفع عدد طلاب الجامعة من خمسة ألف طالب إلى عشرة ألف طالب خلال سنوات الخطة العشر، وكان ذلك الجهد من إدارة شؤون العاملين بمثابة إضافة وظيفة التخطيط لجملة الوظائف التي تقوم بها الإدارة وتمثل تطوراً حقيقياً في مهام وأداء الإدارة. أيضاً أضافت الإدارة إلى مهامها ووظائفها وظيفة التدريب للعاملين من غير هيئة التدريس حيث أنشأت قسماً خاصاً بالتدريب واقترحت لائحة تدريب العاملين من غير هيئة التدريس لعام ٢٠١٠م وبعد إجازتها شرعت الإدارة في وضع الخطط الخاصة بالتدريب ويمثل ذلك تطوراً جديداً في أداء الإدارة.

إضافة إلى ما سبق فإن برنامج الحوسبة الذي تم إنجازه بنجاح يمثل نقلة نوعية في أداء وعمل الإدارة. لكل ذلك كان لأبد من تغيير مسمى الإدارة من إدارة شؤون العاملين إلى إدارة الموارد البشرية حتى يعكس الاسم الجديد المضمون الحقيقي للإدارة وتطورها في جانب الوظائف والأداء.

*** ما هي مهام إدارة الموارد البشرية؟**

يمكن تلخيص مهام وأنشطة الإدارة في الآتي:

١. التخطيط للقوى العاملة وتحديد الاحتياج كماً ونوعاً.
٢. الاختيار والتعيين والإحلال.
٣. تحديد حركة العاملين من خلال النقل والندب والإعارة.
٤. تدرج العاملين وترقياتهم.
٥. تقويم الأداء وضمان الكفاءة والفعالية.
٦. الأجور والرواتب والمخصصات.
٧. التدريب وتطوير الأداء والكفاءة.
٨. متابعة التأمين الاجتماعي والرعاية الصحية .

*** إدارتكم من أولى الإدارات التي طبقت نظام الحوسبة، كيف تقيمون هذه التجربة؟**

برنامج الحوسبة يمثل نقلة نوعية في الأداء بالإدارة ومن المؤكد أنه قد ساهم في تطوير العمل حيث أصبح من الميسور الحصول على المعلومات بالسرعة والدقة المطلوبة إلا أنه تواجهنا مشكلة في جانبين:

الأول يتعلق بتوفير أجهزة الحاسوب والثاني يتعلق بعمل الشبكة.

*** ما هو واقع إدارتكم الآن، وما هي الرؤية المستقبلية؟**

يمكن القول بأن إدارة الموارد البشرية الآن تتلمس طريقها في الاتجاه الصحيح وتخطوا خطوات واثقة نحو بلوغ الهدف وذلك من خلال الهيكل الإداري الجديد الذي ساهم في انسياب العمل بالسلاسة المطلوبة ومن خلال برنامج الحوسبة الذي ساهم في تطوير الأداء.

أما الرؤية المستقبلية فتبلغ مديات الحلم بانجاز مكاتب بلا أوراق وذلك عن طريق التوسع في الحوسبة للوصول إلى حوسبة الإجراءات الإدارية بالكامل والاستفادة القصوى من التطور الحاصل في هذا المجال وذلك إذا ساعدتنا ظروف البنية الأساسية المطلوبة لهذا المشروع (توفير الأجهزة، تطور الشبكة، تطور برامج الحوسبة في الإدارات الأخرى، اكتساب الوعي والمعرفة لدى الكوادر العاملة....الخ).

*** ما هي توجيهاتكم للعاملين فيما يتعلق بانسياب العمل بصورة مرضية؟**

لكي ينساب العمل بالصورة المرضية لابد أولاً من الانضباط في العمل وذلك بالالتزام الصارم بمواعيد الحضور والانصراف وضرورة تخصيص وقت العمل للعمل ولاشيء سوى ذلك، وبذل الجهد وتنمية روح الانتماء والمحاسبة الذاتية للنفس واستشعار المسؤولية ورسالة الجامعة.

*** آليات تقويم أداء العاملين المعمول بها الآن كيف تجدونها وما هي نظرتكم لتطويرها؟**

يتم تقويم أداء العاملين بواسطة استمارات تقويم الأداء السنوية التي يكتبها الرئيس المباشر مع توصية الرئيس الأعلى واعتماد رئيس الإدارة، من حيث تصميم الاستمارة والأسئلة المضمنة فيها المتعلقة بالتقييم فإن المعمول به حالياً لدينا متطور جداً ويمثل آخر ما تم التوصل إليه في هذا الخصوص، لكن توجد مشكلة في الطريقة التي تملأ بها هذه الاستمارات، حيث أن كثير من الرؤساء لا يهتمون بكتابة تقارير الأداء ويتأخرون كثيراً في ذلك، وآخرون يعبئون هذه الاستمارات كيفما اتفق ولا يبذلون جهداً لكتابة تقييم حقيقي مبني على الموضوعية والأداء الفعلي للعامل. ونسعى منى خلال نقاش داخل الإدارة واسع ومستفيض إلى اقتراح آلية تضمن أن يكون التقييم موضوعي ومبني على حقائق الأداء الفعلي وقابلة للرقابة.

*** جامعة إفريقيا، جامعة لها خصوصية، بناءً على ذلك كيف يتم اختيار العاملين بها؟**

نعتقد أن جامعة إفريقيا العالمية لها خصوصية تتمثل في كونها جامعة دعوية رسالية لا يقتصر دورها في الجانب الأكاديمي

البحثي وبذلك لأبد في خصوصية في اختيار العاملين بها، إذ من المنطقي والضروري أن يكون العاملون بالجامعة من المؤمنين برؤيتها ورسالتها حتى يساهموا في تحقيق ذلك. أعتقد أن العاملين لابد أن يكونوا رساليين حيث لا تتحقق رسالة إلا من خلال الرساليين.

على ماذا تعتمد أسس ومعايير ترقيات العاملين؟

ترقيات العاملين من غير هيئة التدريس منذ العام ٢٠٠٦م تتم بنظام التدرج بالقيد الزمني الذي تم إجازته في عام ٢٠٠٦م وضمن بلائحة شروط خدمة العاملين لعام ٢٠١٠م، وهو نظام يقوم على أساس تدرج العاملين إلى الدرجة الأعلى بعد استيفاء لمدة القيد الزمني وشروط الأداء المنصوص عليه في اللائحة دون التقييد بوجود وظيفة أعلى وهو بذلك قد ساهم في حل إشكالية الاختناق الوظيفي التي كانت سائدة قبل اعتماده.



هل هناك تكدس، أو ندرة في الوظائف، وما هي مجهوداتكم لمعالجة ذلك؟

توجد ندرة في الكوادر العاملة في بعض التخصصات مثل الصيدلة وطب الأسنان والحاسوب وقد بادرت إدارة الجامعة لاستحداث علاوات خاصة للعاملين بتلك التخصصات بهدف استقطابهم للعمل، كذلك تم استحداث نظام التعاقد الفصلي لاستقطاب العاملين بالجامعات الأخرى والاستفادة من خدماتهم وخبراتهم بشروط مجزية.

*** ما هي الترتيبات الجارية بخصوص تدريب العاملين؟**

بادرت إدارة الموارد البشرية بعمل لائحة تدريب العاملين غير هيئة التدريس لعام ٢٠١٠م وتمت إجازة اللائحة من قبل إدارة الجامعة. بموجب تلك اللائحة تم تشكيل اللجنة العليا للتدريب الإداري والمهاري والتي بدورها وبالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية قامت بوضع تصور عام لتدريب العاملين وتم إعداد حقيبة تدريبية متكاملة بغرض إخضاع سبعمائة عامل وموظف لدورات تدريبية والآن نحن بانتظار التمويل اللازم للشروع في تنفيذ تلك الدورات.

*** هل تقوم إدارتكم بتقديم أي مقترحات فيما يتعلق، بإجور العاملين، والحوافز والمكافآت؟**

يتحقق الرضا الوظيفي للعامل عندما يشبع رغباته الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، ويتلخص دور إدارتنا في تحقيق الرضا الوظيفي لمنسوبي الجامعة من خلال عدة محاور تشمل مقترحات إدارتنا الهادفة إلى مساعدة إدارة الجامعة في تحسين وضع العاملين من خلال إعداد التصور والخطط لذلك ضمت إمكانات الجامعة وظروفها، كذلك تهتم إدارتنا بالمساهمة في وضع التصور لإدارة الجامعة فيما يحقق شكل التنظيم الإداري المناسب وخلق بيئة العمل الجاذبة التي تساعد العاملين على إشباع رغباتهم الاجتماعية والنفسية.

*** ما رؤيتكم في قضية الكادر الموازي؟**

الكادر الموازي نظام معمول به في مؤسسات التعليم العالي غير أن وزارة التربية والتعليم العالي قد أصدرت منشوراً منعت الجامعات الحكومية بموجبه من إنشاء وظائف جديدة بنظام الكادر الموازي مع ضرورة تحقيق الوظائف القائمة، نحن باعتبارنا جامعة غير حكومية غير ملزمين بذلك لكننا دائماً نحاول قراءة النظم المعمول بها في الجامعات الأخرى ونتبنى ما يناسبنا منها.

*** كيف تجدون معينات العمل، والكوادر البشرية بإدارتكم؟**

بصدد تقييم بيئة العمل بإدارة الموارد البشرية نستطيع أن نقول أن أهم ما يميز العمل هو روح الفريق التي يتميز بها العاملون والانسجام العالي لدى الجميع والانضباط والتفاني في الأداء.

*** ما هي أهم المحاور التي تعملون في تنفيذها في الوقت الحالي؟**

نعمل حالياً إلى ضبط العمالة المؤقتة بالجامعة من خلال إجراء عملية الحصر بهدف عمل عقودات عمل لهم لتنظيم صرف استحقاقاتهم المالية وإشراكهم في التأمين الاجتماعي ووضع إدارة الجامعة أمام أعدادهم الفعلية، كذلك نتابع العمل في الإعداد للدورات التدريبية حال توفر التمويل، أيضاً نتابع تطوير العمل في برنامج الحوسبة وتدريب العاملين لدينا على عمل التحديثات الضرورية اللازمة.

أما ما يشغل بالنا حقاً فهو إدارة نقاش مستفيض داخل إدارتنا حول آليات تقييم الأداء ومحاولة إيجاد طريقة ما تجعل منه تقيماً حقيقياً موضوعياً قابلاً للمراجعة.

كلمة أخيرة:

نشكر مجلة الجودة وإدارة التحرير فيها على هذه الفرصة للتعريف بإدارة الموارد البشرية وجهودها ونشيد بشكل المجلة من حيث الشكل والمضمون ونتمنى أن نرى تطوراً بذات الدرجة في أداء إدارة الجودة بالجامعة.



استطلاع العاملين بإدارة الموارد البشرية:

كما التقت **الجودة بالأستاذ محمد نور خلف الله، نائب مدير إدارة الموارد البشرية**، وسألناه عن التطورات التي حدثت في إدارة الموارد البشرية خلال فترة عمله التي تزيد

عن ستة وعشرون عاماً فأجاب:

التحقت بهذه المؤسسة منذ أن كانت تسمى بالمركز الإسلامي الإفريقي وتنقلت بين عدد من الإدارات وأخيراً أستقر بي المقام بإدارة الموارد البشرية التي كانت تسمى إدارة شؤون العاملين.

إن التوسع الذي طال هذه المؤسسة لا يخفى على العيان من حيث الإدارات والكليات والأقسام إلا أن هذه الإدارة ظلت تعمل بنفس الكادر البشري الذي يعمل بكل ما أوتي من طاقة دون الوصول للمستوى الذي يرضي طموحاتنا هذا من ناحية الطاقم البشري.

أما من جانب معينات العمل فقد سعت الإدارة العليا للجامعة سعياً حثيثاً نشكرها عليه، في مواكبة التطور الذي حدث في العالم وذلك بإدخال نظام الحوسبة بهذه الإدارة وبدأنا بداية طيبة ولكن سرعان ما عدنا أدراجنا لعدة أسباب أهمها: عدم عمل الشبكة بالصورة المطلوبة، ونقص الأجهزة، ونأمل في التغلب على هذه المشكلة.

ولأننا نعشق هذه الجامعة، ويهمنا أمرها، فهناك بعض المشكلات التي يجب أن نتحدث عنها بشفافية، منها:

- هناك فوضى ضاربة في تعيين العمالة المؤقتة إذ أن كل مسئول في موقعه يعين كيف شاء، ومتى شاء، ويفصل كذلك، مما تسبب في جرجرة الجامعة إلى مكتب ومحكمة العمل وصندوق التأمينات الاجتماعية، نتجت من ذلك خسارة مالية كثيرة على الجامعة.

- نقص ثقافة الإدارة، وفنونها لدى كثير من المسئولين، وعدم تعاونهم مع إدارة الموارد البشرية لتنويرهم، وأخذ مشورتهم فيما يتعلق باللوائح، والقوانين التي تساعد في اتخاذ القرارات الصائبة وعدم اهتمامهم بكتابة التقارير السرية التي تترتب عليها كثير من المعاملات ويتضرر كثير من العاملين جراء تأخرها وينصب الغضب على إدارة الموارد البشرية.

- ظاهرة تجديد الخدمة بعد سن التعاقد، وهذه نتحدث عنها ولا حرج، إذ أنها تتحكم فيها الأهواء، والعلاقات الشخصية، والعواطف، ولا دخل لمصلحة العمل فيها من قريب أو بعيد، والغرض الذي يجب من أجله أن يتم هذا الاستثناء يتمثل في ندرة التخصص، ولا يوجد من يقوم به غير هذا الشخص فهنا تحتم الضرورة، ومصلحة العمل التمسك بهذا الشخص رغم بلوغه سن التقاعد، ومع ذلك ليس إلى ما لا نهاية، بل يجب أن تسعى المؤسسة سعياً جاداً لإيجاد البديل في أسرع فرصة ممكنة سواء عن طريق التعيين أو تدريب وتأهيل أحد الكوادر من داخل المؤسسة، ولكن بالله ما هي مصلحة العمل في الاحتفاظ بعامل – غير ماهر – بعد بلوغه سن التقاعد وحدث أن تم إنهاء عقد بعض العاملين بعد بلوغهم سن المعاش وبعد تسوية أوضاعهم، ثم نتفاجأ في إدارة الموارد البشرية باستيعابهم مرة أخرى عن طريق العمل باليومية.

- وأخيراً أن جاز لنا التدخل في سياسة الجامعة العليا أدلف إلى لا مركزية الإدارة، إي التقسيم إلى مجمعات، نأمل في إعادة النظر في الأمر وإخضاع التجربة للتقييم والموازنة بين السلبيات والايجابيات، ومن وجهة نظري، أنها أدت إلى كثير من التدخل في الاختصاصات، كما أنها خلقت ترهل وظيفي مما زاد من الأعباء المالية وكثيراً ما حار بنا الدليل في تبعية بعض الأمور.

كما التقت **الجودة بالأستاذ عبد الوهاب سيد عمر منشاوي**، رئيس قسم الأساتذة، وسألناه عن التطورات التي حدثت في إدارة الموارد البشرية خلال فترة عمله التي تزيد عن العشرة أعوام فأجاب:

لقد حدث تطور مشهود انعكس على كافة أعمال الإدارة نتج عنه تجويد في الأداء بصورة ملموسة تمثل في انسياب العمل بصورة سلسلة وتناغم تام بين العاملين بكافة الأقسام. ففي السابق كانت تتم أعمال الطباعة بالصورة التقليدية عن طريق الآلة الكاتبة، وما يمثله ذلك من بطء وعدم إتقان إلا أنه بفضل النظرة الثاقبة للإدارة العليا فقد تم إدخال الحاسوب في كافة الأقسام من برامج معالجة الكلمات وإدخال البيانات الشيء الذي سهل كثيراً من مخرجات الأداء وما يلي ذلك من سهولة استدعاء البيانات والمعلومات والإحصاءات التي تطلب من حين لآخر ما وفر كثير من الجهد والوقت وقلل كثيراً من حركة تداول الملفات هنا وهناك. كما طرأ توسع ملحوظ في سعة المكتب وتأهيله حيث كانت تتسم بالضيق والتكدس مما يعيق الحركة لا سيما والمكاتب تعج بالمراجعين على مدار ساعات العمل، وهناك بعض الملاحظات التي نتمنى معالجتها لما لها من أهمية وهي:



١. تفتقر إدارة الجامعة عموماً إلى عدم وجود هيكل تنظيمي يحدد العلاقات الوظيفية أفقياً وراسياً وهو العمود الفقري في تنظيم وتحديد المسئوليات الإدارية لتفادي حدوث تضارب في الاختصاصات والواجبات.

٢. تأخير تنفيذ مشروع الوصف الوظيفي يؤدي كثيراً إلى عدم وضوح الحدود في المساحة الإدارية لكافة المسميات الوظيفية.

٣. تأخير سداد مستحقات العاملين (غير المرتبات والأجور) من حوافز عرضية وأجر إضافي يؤدي إلى الكثير من عدم الرضا، لا سيما فواتير الرعاية الطبية للعاملين الذين يضطرون لاستعمال أدوية دائمة لأمراض مزمنة لهم وأسرهم.

وأخيراً: أن تكون راضياً عن أدائك فهذا لا يعني أن لا تسعى إلى المزيد من الرضا.

قطوف

العمل بالعلم



عن علي «رضي الله عنه» أنه ذكر فتناً في آخر الزمان. فقال له عمر: متى ذلك يا علي؟ قال: (إذا تفقه لغير الدين وتعلم العلم لغير العمل والتمست الدنيا بعمل الآخرة).

رواه عبدالرزاق وصححه الألباني

وعن لقمان بن عامر قال: كان أبو الدرداء "رضي الله عنه" يقول: (إنما أخشى من ربي يوم القيامة أن يدعوني على رؤوس الخلائق فيقول لي: يا عويمر. فأقول: لبيك ربّ. فيقول: ما عملت فيما علمت).

أخرجه الدارمي وصححه الألباني

– وقال ابن القيم – رحمه الله – في زاد المعاد: جهاد النفس أربع مراتب:

إحداها: أن يجاهدها على تعلم الهدى ودين الحق الذي لا فلاح لها ولا سعادة في معاشها ومعادها إلا به. ومتى فاتها علمه شقيت في الدارين.

الثانية: أن يجاهدها على العمل به، بعد علمه. وإلا مجرد العلم بلا عمل إن لم يضرها لم ينفعها.

الثالثة: أن يجاهدها على الدعوة إليه وتعليمه من لا يعلمه، وإلا كان من الذين يكتمون ما أنزل الله من الهدى والبينات ولا ينفعه علمه ولا ينجيه من عذاب الله.

الرابعة: أن يجاهدها على الصبر على مشاق الدعوة إلى الله وأذى الخلق، ويتحمل ذلك كله لله، فإذا استكمل هذه المراتب الأربع صار من الربانيين فإن السلف مجمعون على أن العالم لا يستحق أن يسمى ربانياً حتى يعرف الحق ويعمل به ويعلمه، فمن علم وعمل وعلّم فذاك يدعى عظيماً في ملكوت السموات).

من طرائف العلماء:

– سُئل الشعبي: هل يجوز للمحرم أن يحك بدنه؟ قال: نعم، قال: مقدار كم؟ قال: حتى يبدو العظم.

– سئل الإمام الشعبي رحمه الله عن المسح على اللحية؟ فقال: خللها بأصابعك، قال السائل: أخاف ألا تبلها، قال: إن خفت فنقعها من أول الليل!

– عن محمد بن حميد قال: حدثنا جرير قال: جئنا الأعمش يومًا فوجدناه قاعدًا في ناحية فجلسنا في ناحية أخرى، وفي الموضع خليج من ماء المطر، فجاء رجل عليه سواد فلما بصر بالأعمش عليه فروة حقيرة قال: قم عبِّرني هذا الخليج، وجذبه بيده فأقامه وركبه، وقال: (سُبْحَانَ الَّذِي سَخَّرَ لَنَا هَذَا وَمَا كُنَّا لَهُ مُقْرِنِينَ)، فمضى به الأعمش حتى توسط به الخليج، ثم رمى به وقال: (وَقُل رَّبِّ أَنزِلْنِي مُنزَلاً مُّبَارَكًا وَأَنتَ خَيْرُ الْمُنزِلِينَ)، ثم خرج وترك المسود يتخبَّط في الماء.

– أخبرنا ابن ناصر بإسناد له عن إسماعيل بن زياد قال: نشزت على الأعمش امرأته، وكان يأتيه رجل يقال له: أبو البلاد.. مكفوف، فصيح، يتكلم بالإعراب، يتطلب الحديث منه، فقال له: يا أبا البلاد إن امرأتي قد نشزت عليَّ وضيَّعت بيتي وغمَّتني، فأنا أحب أن تدخل عليها فتخبرها بمكاني

من الناس وموضعي عندهم، فدخل عليها فقال: يا هنياه، إن الله قد أحسن قسمك.. هذا شيخنا وسيدنا، وعنه نأخذ أصل ديننا وحلالنا وحرامنا.. لا يغرنك عموشة عينيه، ولا خموشة ساقيه، فغضب الأعمش، وقال: يا أعمى.. يا خبيث.. أعمى الله قلبك!! قد أخبرتها بعيوبي كلها.. اخرج من بيتي، فأخرجه من بيته.

- قال أبو حنيفة: احتجت يومًا إلى ماء بالبادية، فجاءني أعرابي ومعه قربة من ماء، فأبى أن يبيعها إلا بخمسة دراهم فدفعت إليه خمسة دراهم وقبضت القربة، ثم قلت: يا أعربي، ما رأيك في السويق (وهو تمر يُخلَط بماء أو زيت أو سمن)؟ فقال هات فأعطيته سويقًا ملتوتًا بزيت فجعل يأكل حتى امتلأ، ثم عطش فقال: شربة، فقلت: بخمسة دراهم، فلم أنقصه من خمسة دراهم على قدح من ماء، فاستردت الخمسة، وبقي معي الماء.

- جاء رجل إلى أبي حنيفة، فقال له: إذا دخلت النهر لأغتسل فإلى القبلة أتوجه أم إلى غيرها ؟ فقال له: الأفضل أن يكون وجهك إلى جهة ثيابك لئلا تسرق .

- سأل رجل عمرو بن قيس عن حصاة المسجد يجدها الإنسان في خفّه أو ثوبه أو جبهته؟!

فقال له: إرم بها ! فقال الرجل: زعموا أنها تصيح حتى ترد إلى المسجد.

فقال عمرو بن قيس: دعها تصيح حتى ينشق حلقها.

قال الرجل: أولها حلق؟ قال: فمن أين تصيح إذن !

الأخيرة



أ. محمد دفع الله محمد يوسف

اليرموك ٢٠١٣م

لأن الضربة التي لا تقتلك تقويك، فأنّ ضربة اليرموك كانت بمثابة تنبيه لتقوم الدولة بتقييم وتقويم دفاعاتها الخارجية والداخلية، وكذلك (بتثقيف) علاقتها مع الغير، خاصة مع إخوتنا من إبراهيم عليه السلام، أو من النيل. وبقدرة الله ثم جهل الوشاة، فقد الضربة عن المصنع، ووقعت في مخزن للذخيرة.

ولنودع عام ٢٠١٢م بما كان فيه من علل و حوائج، ونستشرف متفائلين عاماً وتراً، ولتكن أولى أمنياتنا في العام ٢٠١٣م أن ينصلح حال البلاد، وساكنيها من العباد، وأن يحفظ الله بلادنا من كل شر.

ونحن في جامعة إفريقيا أحوج ما نكون إلى وقفة لتقويم ما مّر بنا في العام ٢٠١٢م على المستوى الفردي والمستوى العام، ولينظر كل منّا إلى ملف انجازه في العام الماضي، يؤكد على ما تحقق من انجاز، ويعالج أوجه القصور، وان يضع خطة للعام المقبل مزينة برضا الله، واستشعار المسئولية، والسعي لأداء أمانة العمل على أكمل وجه مستنيراً بقوله صلى الله عليه وسلم "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه".

كذلك فإن الإدارة مطالبة بتقويم أدائها في السنة الماضية، أكاديمياً وإدارياً ومالياً، من الداخليات وحتى البوابات. وان يكون ضمن خطتها للعام المقبل تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، و لعلمنا التام بان الإدارة تسعى دائماً لتقديم ما هو أفضل فلتضع في حسبانها:

وعين الرضاء عن كل عيب كليلة ولكن عين السخط تبدي المساوئا

فالانجازات الكبيرة تطفئ نورها بعض الهنات الصغيرة، وحتى لا تلتهم الشائعات الحقائق فلا بد من التعامل بشفافية، وأن تكون هناك بيانات تشرح أسباب القصور فيما يتعلق بتطلعات العاملين، وقضايا الجامعة، فما تزال هناك علامات استفهام حول منحة الرئيس، وشح الدعم في رمضان والعيدين، وغيرها الكثير، وغياب المعلومة الصحيحة يفتح الباب أمام التكهنات المغلوطة التي تزعزع الثقة بين القيادة، ومرؤوسيها.

ونتمنى في العام المقبل أن تعيد الإدارة النظر في المرتبات بعد أن أصابها الوهن ألا تفّرق في المنح والهدايا بين العامل والموظف والأستاذ، فكلهم يألمون، وان يقترب مجلس الأمناء من العاملين، ويقدم دعماً مباشراً بعد أن جفاهم سنين عددا، وأن تبدأ الكليات المقترحة طور التكوين، وأن يكتمل البناء الإداري والاستثماري للجامعة، وأن تسير الركبان إلى الهجرة تأكل من مزرعة الجامعة، وتهوي إليها أفئدة من الناس، وأن يحفظ الله الجامعة من المفاسد، ما ظهر منها و ما بطن، اللهم آمين.

كسرة:

- تعتمد الجامعة، وبنسبة كبيرة في مواردها على رسوم قبول الطلاب، وهذا أمر معمول به في كل الجامعات، التي تتنافس علي جذب الطلاب، وذلك عن طريق تجويد الأداء، وتحسين الصورة الذهنية، ومن دون شك قبول طلاب في الكلية، ثم استبعادهم، يتنافى وسمعة الجامعة، ويشوش صورتها، بعد أن فوتت على أولئك الطلاب فرصة القبول في جامعات أخرى، ولتكن هناك مراجعة لهذا الأمر حتي يتم تسويق الجامعة بصورة زاهية.

- انقطع التواصل بين وحدات الجامعة المختلفة بسبب اختفاء "اسكراتشات" الهواتف الثابتة الموجودة بالمكاتب، وهي وسيلة اتصال مهمة في تسييردفة العمل، خاصة أن وسائل الاتصال الأخرى تحتاج إلى قدر من المعرفة، إن توافرت، مما يضطر بعض العاملين إلى الصرف من أموالهم، وتحويل "الرصيد" لانجاز مهام الجامعة الملحة، أو ترتيبات العمل التي لا تحتمل التأخير.

Mouhamed00000@hotmail.com

سكرتير التحرير



﴿ صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتْقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴿٨٨﴾ ﴾

النمل: ٨٨





مجلة دورية تصدر عن إدارة الجودة وترقية الأداء - رمضان، ١٤٣٥هـ - يوليو، ٢٠١٤م

مجلة الجودة

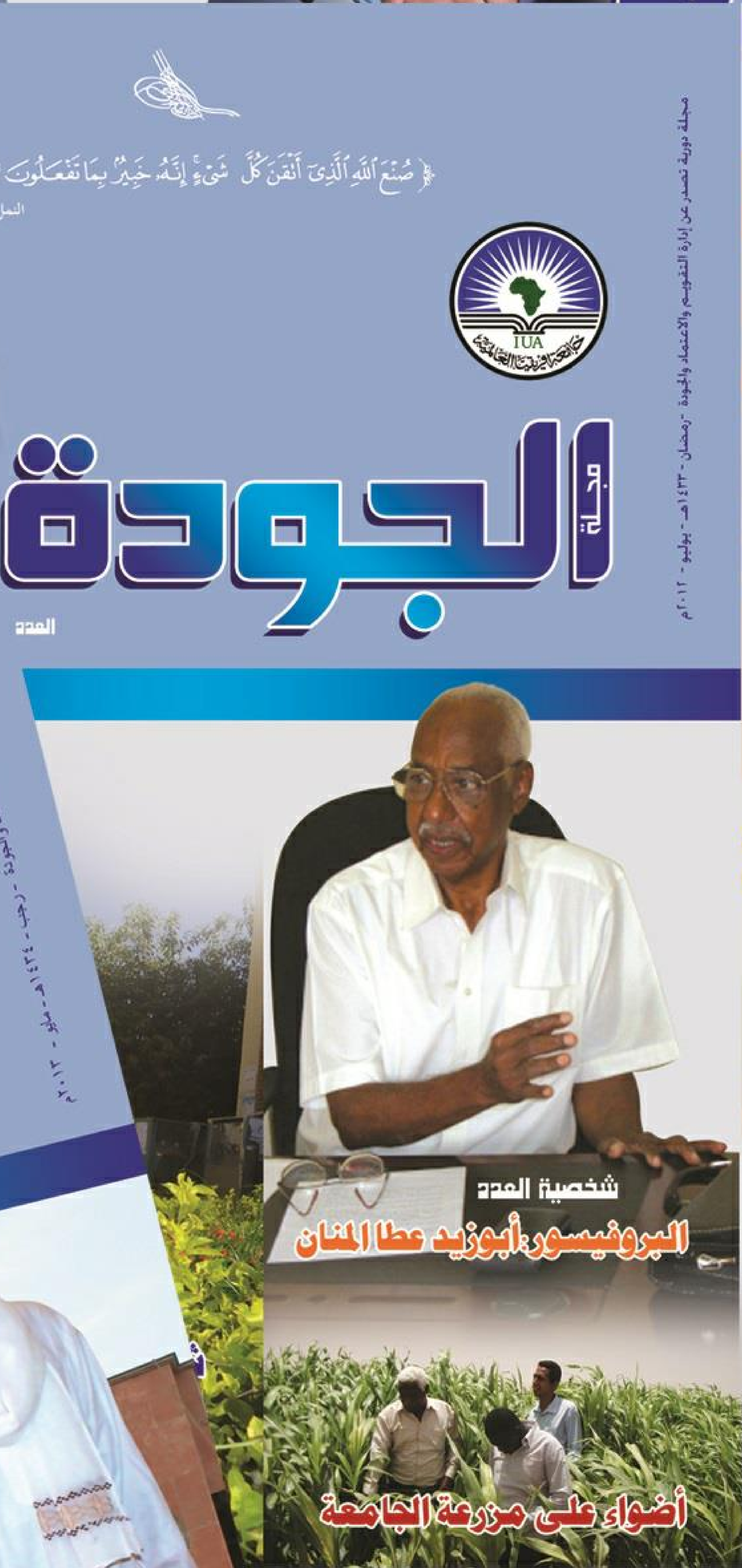
العدد السابع

بحضور أعضاء مجلس الأمناء:

النائب الأول لرئيس الجمهورية يفتتح مسجد الروضة بالجامعة


مجلة الجودة
العدد الثاني


مجلة الجودة


مجلة الجودة
شخصية العدد
البروفيسور أبوزيد عطا المنان
أضواء على مزرعة الجامعة


جامعة أفريقيا العالمية
International University Of Africa


مجلة الجودة
العدد الخامس
بعون الله:
البروفيسور كمال محمد عبيد
يتسلم قيادة الجامعة
INTERNATIONAL UNIVERSITY OF AFRICA
الشيخ عبدالرحمن آل الشيخ:
يضع حجر الأساس متبرع بناء قاعة الداعية الإسلامية أمينة السلمي

كلمة العدد

تسعد مجلة الجودة أن تقدم على شرف رمضان المعظم إصدارتها السابعة التي نأمل أن ترضي قراءها الكرام، وحرصاً منا على التجديد والابتكار فإن هذا العدد يضم بالإضافة إلى أبوابه الثابتة، أعمدة وصفحات حافلة بالأنشطة، فضلاً عن دخول مشاركين جدد ساهموا بموضوعات نوعية تصب كلها في مصاف الجودة التي تحرص عليها (الجودة).

تقدم الجودة أيضاً في هذا العدد مشروع تجربتي الذي استحسنته إدارة الجامعة ووعدت بدعمه ليصبح حقيقة ماثلة. نرجو من قراء الجودة الذين تعنيهم بنود هذا المشروع داخل الجامعة وخارجها خاصة فئة الخريجين في أنحاء العالم المختلفة أن يمدونا بآرائهم وتعليقاتهم واقتراحاتهم حول المشروع حتى يخرج في صورة متكاملة يرتضيها الجميع لجامعتنا الرائدة المعطاءة.

ولحرص الجودة على توسيع قاعدة القراءة تقدم أيضاً في الصفحة (١٧) من هذا العدد كبون بطاقة القارئ المنتمي التي نأمل أن تعبأ بالبيانات المطلوبة وترسل عبر البريد الإلكتروني لإدارة الجودة.

ونحن إذ نعاود دعوتنا لقرائنا بالمشاركة بموضوعات عن الجودة بالجامعة وخارجها، نتمنى لهم تصفحاً هانئاً لعددنا السابع مع عاطر الثناء وخالص الأمنيات.

رئيس التحرير

بسم الله الرحمن الرحيم

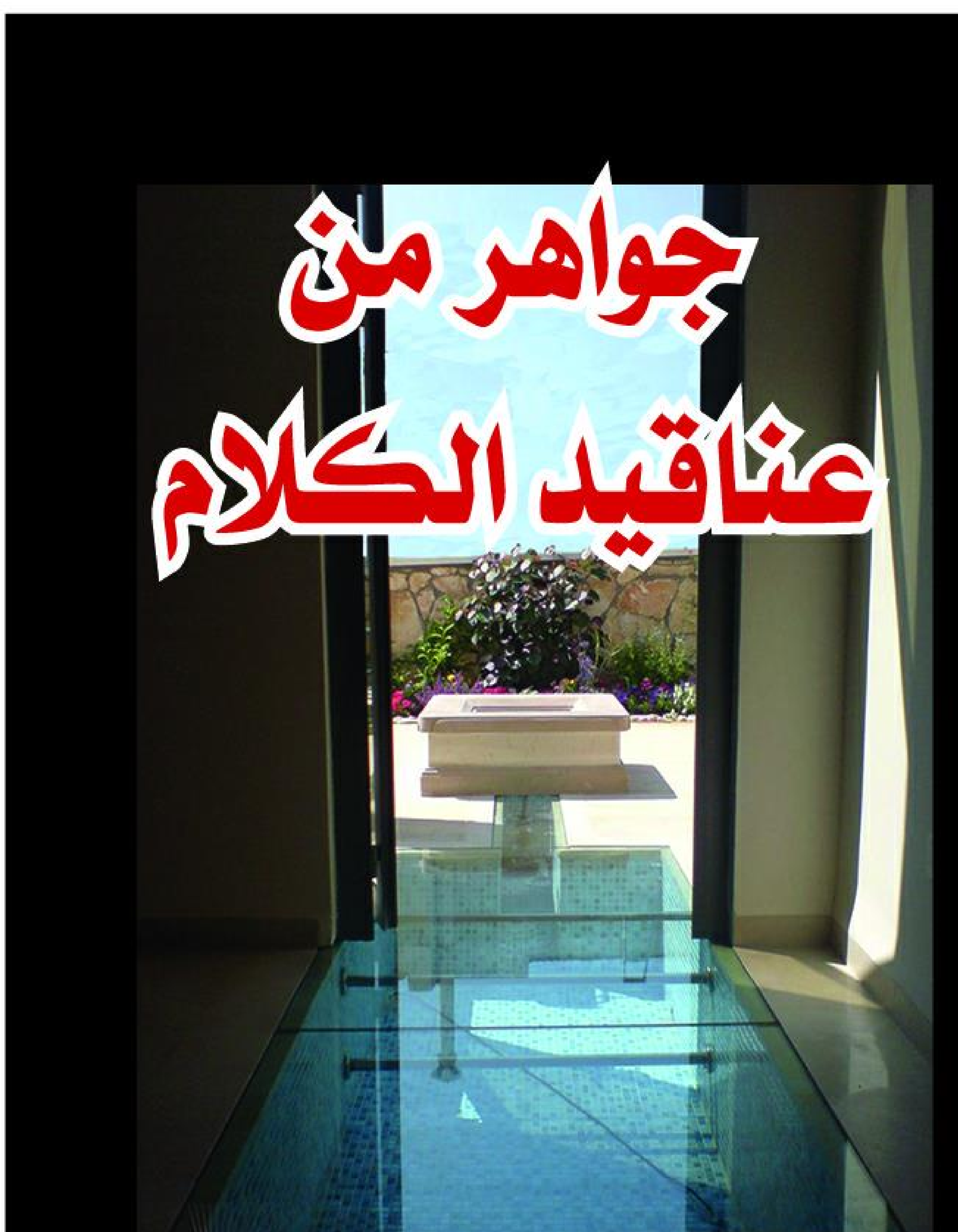
صُنْعَ ٱللَّهِ ٱلَّذِىٓ أَتْقَنَ كُلَّ شَىْءٍ ۚ إِنَّهُۥ خَبِيرٌۢ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴿٨٨﴾ النمل

الجودة

مجلة ربع سنوية تصدر عن إدارة التقويم والاعتماد والجودة - العدد السابع - ١٤٣٥ هـ - ٢٠١٤م







تنبيه: هذه الإصدارة تحتوي على آيات قرآنية يرجي الاهتمام بها...

من مُحتويَـاتِ العِددِ





إعداد - أ.هالة هاشم أبوزيد
مركز الدراسات النسوية والعلوم الأسرية

استخدام برامج التخطيط الذهني الحاسوبية في دراسة وعرض الوحدة الموضوعية للسورة القرآنية

إعداد - أ.هالة هاشم أبوزيد

تعتمد فكرة الوحدة الموضوعية للسورة على النظرة الشاملة للسورة، وتتمثل في موضوع السورة الذي تترابط وتدور حوله آياتها، وهي أيضاً تُعبر عن الغرض والغاية التي يُراد بلوغها للقارئ من السورة، ويعني ذلك أن أي سورة من السور في القرآن لها موضوع ومحور تدور عليه الآيات والمعاني التي في هذه السورة، وإذا عُلم هذا المقصد؛ أو هذا الغرض أو هذا الموضوع، فإن فهم و تفسير السورة سيكون سهلا، بل سيفهم القارئ ويتدبر بأكثر مما إذا أخذ الآيات مجردة عن موضوع السورة وعن النظرة الشاملة للسورة.

وهناك خطوات وضوابط تُتبع لمعرفة موضوع السورة والمحور الذي تدور عليه، أو الغاية أو الموضوع الكلي الذي تدور عليه. فالوحدة الموضوعية للسورة تعني: (الأهداف والمقاصد للسورة، فقد اشتملت كل سورة من سور القرآن على غرض أو أغراض متنوعة وبينها من الترابط والتناسق ما يعجز الإنس والجن عن الإتيان بمثله) (١).

يعتبر فهم السورة القرآنية من خلال معرفة الموضوع المحوري الذي تدور حوله جميع موضوعات السورة، وكيفية ترابط آياتها حول هذا الموضوع، من أهم عوامل تدبر السورة، خاصةً في السور الطوال التي تحتوي على موضوعات متنوعة متعددة، وقد يصعُب على قارئ القرآن فهم هذا التداخل في الموضوعات داخل السورة الواحدة، كما يعتبر أيضاً من أهم عوامل الدفاع عن القرآن الكريم ضد خصومه، حيث نجد طعناً من المستشرقين في النظم القرآني داخل السورة، فقد زعموا أنه غير مرتب وغير مترابط وفيه شيء من العشوائية في السرد.

يمكن استخدام بعض تطبيقات برامج الحاسوب (تطبيقات التخطيط الذهني) التي تساعد على تنظيم معلومات السورة وآياتها، لدراسة وعرض الوحدة الموضوعية فيها ، ولعرض الوحدة الموضوعية للسورة القرآنية لتوضيح كيفية ترابط آيات السورة ووحداتها المتنوعة بالموضوع محور السورة، مثل برنامج «Mind Manger" وبرنامج "Visio" وبرنامج "Mind Genius".

١

الجودة مجلة دورية تصدر عن إدارة الجودة وترقية الأداء - رمضان ١٤٣٥هـ - يوليو ٢٠١٤م - العدد السابع

عرض الوحدة الموضوعية للسورة عند تفسيرها بواسطة هـذه التطبيقات الحاسوبية، زاخـر بالفوائد، خاصة في ربط آيات السورة الواحدة بحيث يعضد بعضها بعضاً، بالموضـوع محور السورة، فهي تعين على فهم كلام الله عز وجل وتدبـره، ولا يكتنف هذه العروض تكلفاً يخرج عن الهدف المرجو أو يدخل في المذموم من التفسير.

ويختلـف تقسيـم محاور السـورة والوحـدة الموضوعية فيهـا من باحـث إلى آخر، فيمكن أن يكـون للسورة أكثر مـن موضـوع رئيـس لربط محاورهـا، ويمكـن أن يكون تقسيـم السورة لموضوعـات بأكثر من طريقـة. فيستند استخـدام هـذه التطبيقـات علـى كتاب التفسـير الذي يتناولـه المستخدم، ويعدُّ استخـدام تطبيقات الحاسوب لعرض الوحـدة الموضوعية أسلوباً يجمـع بين استخدام تطبيقات الحاسوب وعلم التفسير وعلم التناسب ويشير إلى علم إعجاز القرآن.

نموذج استخدام برامج التخطيـط الذهني الحاسوبية في دراسة سورة النبأ:

وكتطبيـق عملي لمـا ذكرنا فقد أثمـرت دراسة الوحدة الموضوعيـة لسورة النبأ في الكشف عـن موضوع السورة الـذي تدور حوله موضوعاتها وهـو «اليوم الآخر» بهدف تحصيل الإيمـان في القلب ومقاومة حـب العاجلة الذي يملأ القلب. وتم استخـدام تطبيقات التخطيط الذهني الحاسوبيـة، و لعرض الوحـدة الموضوعية لسـورة النبأ (انظر الشكل التالي):

ويفيدنـا هذا الشـكل في التعرف علـى الموضوعات التي تتناولها سورة النبأ وهي:

(أ) الآيـات (١-٥) بمثابـة المقدمـة التـي جـاء فيهـا الاستنكار والتهديد لمن استبعد وقوع اليوم الآخر.

(ب) والآيات (٦-١٦)، (١٧-٢٠)، (٢١-٣٠)، (٣١-٣٨) تمثل أربعة موضوعات تناولتها السورة، هي:

الدلائل الكونية التي تحث على الإيمان باليوم الآخر.

وصف اليوم الآخر.

بيان حال الطاغين في اليوم الآخر.

بيان حال المتقين في اليوم الآخر.

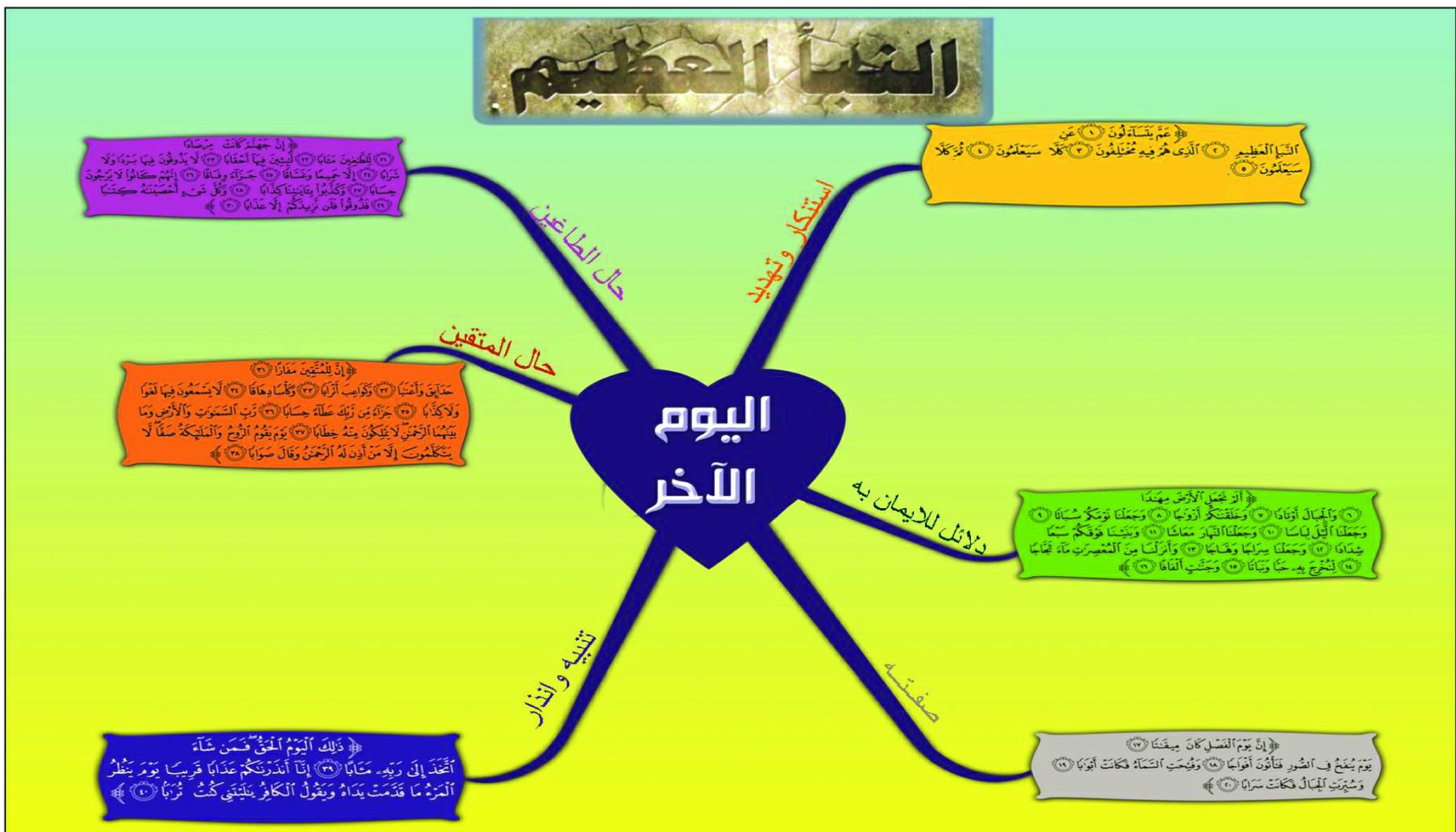
(ج) والآيـات (٣٩-٤٠) بمثابـة الخاتمة التي ورد فيها التحذير والإنذار من مغبة اليوم الآخر.

فسيكفيكهم الله ١٤٣١

وهو السميع العليم

المراجع:

(زاهر بن عواض الألمعي، دراسات في التفسير الموضوعي للقرآن الكريم، الرياض، الطبعة الرابعة١٤٢٨هـ ٢٠٠٧م، ص ١٢٦).

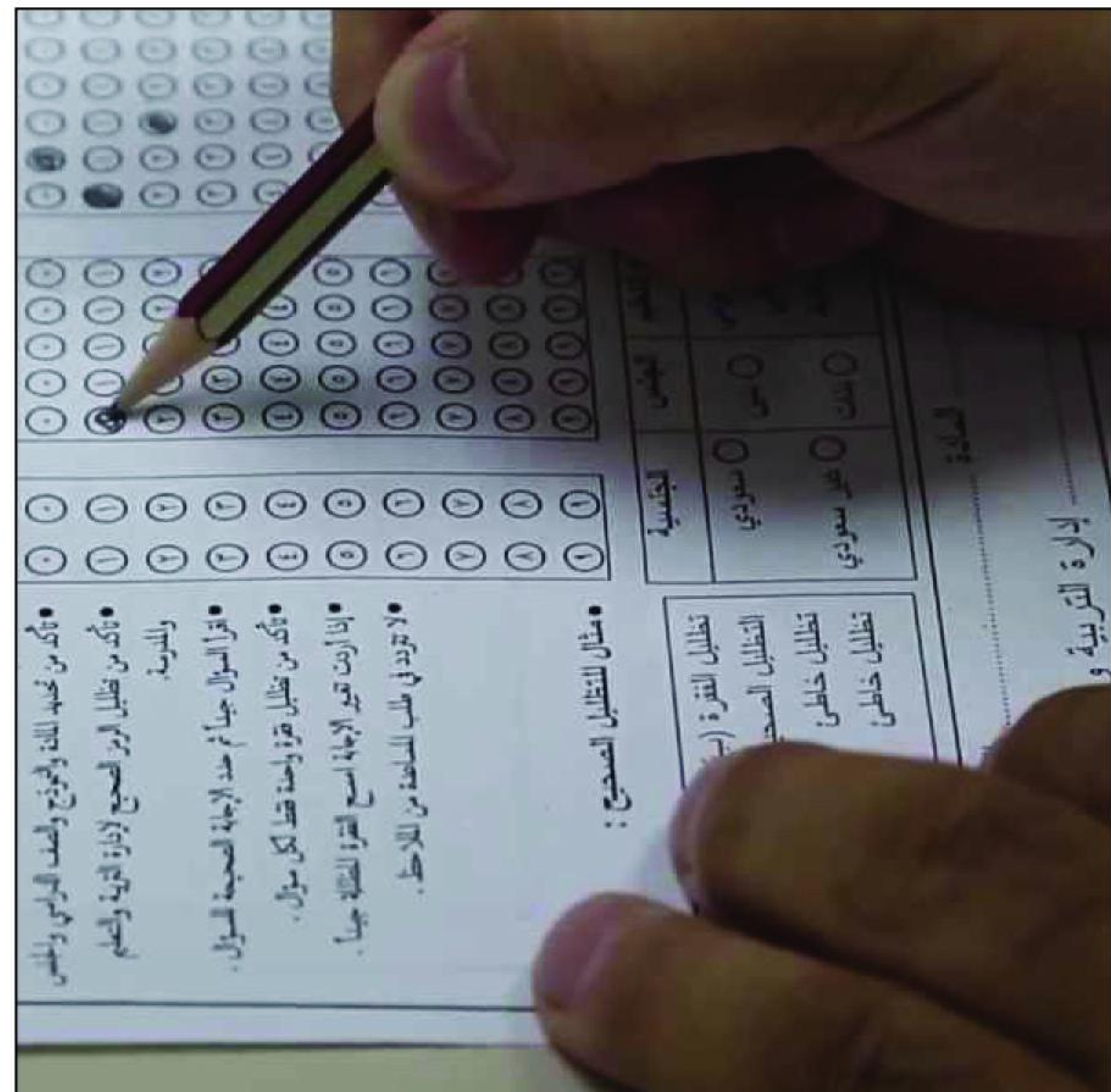


أخبـــار ومناشـــط

مدير الجامعة يعلن عن تقدم الجامعة في التصنيف المحلي

أعلن البروفيسور كمال محمد عبيد مدير الجامعة عن تقدم الجامعة في التصنيف المحلي وذلك باحتلالها المرتبة الثانية علي مستوى الجامعات السودانية وإحراز كلية الصيدلة للمركز الأول علي مستوى كليات الصيدلة بالسودان، جاء ذلك ضمن فعاليات المؤتمر الدولي حول مخاطر الكوارث الذي أقيم بقاعة إفريقيا للمؤتمرات ابريل الماضي، وقدم سيادته شكره لحكومة السودان علي دعمها المتواصل للجامعة، كما أعلن عن شكره لأساتذة الجامعة والعاملين على الدور الفاعل الذي يقومون به والذي أثمر عن وصول الجامعة إلى هذا المستوى المتميز الذي وصلت إليه.

التدريس في الجامعة والاختبارات التحصيلية



درجت إدارة الجودة وترقية الأداء خلال الفترة الماضية على إقامة ورش تدريبية في مجالي مهارات بناء الاختبارات التحصيلية، و التدريس في الجامعة بين المحاضرة التقليدية والمحاضرة الفعالة وتولى التدريب، وتولى التدريب في مهارات بناء الاختبارات التحصيلية كل من البروفيسور عمر احمد سعيد رئيس إدارة الجودة وترقية الأداء، والدكتور عمر موسى الحسن المدرب بترقية الأداء الأكاديمي.



كما أقامت إدارة الجودة وترقية الأداء خمسة حلقات نقاش بعنوان: «التدريس في الجامعة بين المحاضرة التقليدية والمحاضرة الفعال» استهدفت الحلقات أعضاء هيئة التدريس بوحدات الجامعة المختلفة، وذلك من خلال ورقة قدمها البروفسير عمر أحمد سعيد، لمدة لا تتجاوز العشرين دقيقة تناول فيها التعريف بالمحاضرة بنوعيها التقليدي والفعال وطريقة تقويمها وعرض نماذج لمشكلات التدريس بالجامعة، بينما خصص بقية زمن اللقاء المحدد بـ (ساعة ونصف) في نقاش مفتوح حول محاور اللقاء

أسفرت اللقاءات عن مشاركات إيجابية حول مشكلات المحاضرة الفعالة وسبل الانتقال من المحاضرة التقليدية إلى المحاضرة الفعالة.

وقالت الأستاذة منال مطر المشرفة على هذه الورش التدريبية، انه تم تغطية جميع الكليات والمعاهد والمراكز، وأشارت إلى أن الحضور لم يكن مرضياً في عدد من المواقع بالرغم من المجهودات التي بذلت في التحضير والإعلان عن تلك المناشط، وأشادت الأستاذة منال بالحضور الكبير في ورشة التدريس في الجامعة بين المحاضرة التقليدية والمحاضرة الفعالة التي قدمها بروفيسور عمر احمد سعيد، والتي أقيمت بقاعة أمينة السلمي بمركز الطالبات حيث حضرها مجموعة من الأساتذة بالكليات.

إدارة الامتحانات والشهادات

ضمن عمليات التحديث التي تنتظم الجامعة، حدثت إدارة الامتحانات والشهادات وهي إدارة يوضح اسمها الأهداف التي أقيمت من أجلها وقد انضم إلى هذه الإدارة عدد من الأساتذة والموظفين الذين تم اختيارهم من وحدات الجامعة المختلفة.

وقد اختير لقيادة هذا العمل الدكتور عبد العزيز محي الدين الحسين رئيس امتحانات السودان الأسبق، والذي نتمنى له كل التوفيق والسداد في مهمته.

المؤتمر الدولي حول مخاطر الكوارث يختتم أعماله ويصدر عدداً من التوصيات



أوصى المؤتمر الدولي حول دور المجتمعات القاعدية في الحد من مخاطر الكوارث (توتي نموذجا) الذي نظمه معهد دراسات الكوارث واللاجئين بالجامعة في الفترة من ١٩/ ٢٠ أبريل ٢٠١٤م، وقد أوصى في ختام جلساته بترشيح معهد دراسات الكوارث واللاجئين لجائزة الشيخ زايد لدوره الرائد في درء الكوارث وترشيح جزيرة توتي لجائزة (ساسا كادا) العالمية لأفضل المجتمعات في الحد من مخاطر الكوارث.



ونادت التوصيات بضرورة رفع الوعي البيئي والصحي وسط الشرائح الفقيرة والاهتمام بمشاريع حصاد المياه بحفر الحفائر وإقامة السدود حتى تتوافر المياه للزراعة بشقيها النباتي والحيواني ودعت إلي تنشيط الدور الإعلامي في توصيل الرسالة وتوعية المواطنين بمخاطر الكوارث من خلال الندوات و إدخال البرامج التوعوية في المناهج الدراسية وركزت التوصيات علي الاهتمام بالغطاء النباتي وتحفيز المجتمعات القاعدية لتقديم أفضل الممارسات لدرء الكوارث.

واستعرض المؤتمر خلال جلساته التي استمرت ليومين العديد من أوراق العمل التي قدمها خبراء ومختصون من السودان والدول المشاركة، كما تم تكريم عدد من الجهات المشاركة والمحتفي بها منها مجتمع جزيرة توتي ومجتمع قرية الشيخ الصديق بمحلية القطينة لدوره في الحفاظ علي الغطاء النباتي الطبيعي.

وقدم البروفيسور كمال محمد عبيد مدير الجامعة شكره للضيوف المشاركين في المؤتمر من داخل وخارج السودان لإثرائهم لجلسات المؤتمر منوهاً إلي ضرورة إبراز الجوانب الأكاديمية في العمل الإنساني وأعلن سيادته عن تقديم الجامعة لثلاث منح دراسية بالمعهد لأهالي توتي ومثلها لأهالي قرية الشيخ الصديق يتنافس عليها الشباب الراغبون حتي نحافظ بذلك علي الإرث الموجود في تلك المناطق مقدماً شكره لأهالي المنطقتين لإعطائهم الجامعة موضوعاً للدراسة والبحث ووجه سيادته عمداء الكليات بالجامعة بضرورة الاهتمام بالأبحاث التي تؤدي الى وتطور المجتمعات الإفريقية.

الجدير بالذكر أن هذا المؤتمر حضره خبراء ومختصون وأكاديميون من دول السعودية، الأمارات، بنغلاديش، الأردن باكستان، الصومال، مصر وتشيلي بجانب منظمات المجتمع المدني ومنظمات الأمم المتحدة ذات الصلة وعدد من الجامعات.

ترقية الأداء: فريق تدريب إلى كينيا



سافر إلى نيروبي في العشرين من شهر يونيو ٢٠١٤م فريق تدريب من إدارة الجودة وترقية الأداء يضم ثلاثة مدربين، البروفسير عمر أحمد سعيد رئيس الإدارة والدكتور عمر موسى الحسن المدرب بالإدارة إضافة إلى الأستاذ طارق فاروق عبد الله رئيس وحدة ترقية الأداء والمدرب بالإدارة، جاءت الزيارة بناء على طلب مديري الكليات المنتسبة إلى جامعة إفريقيا بجمهورية كينيا الشقيقة. حيث قدم الفريق خمسة دورات تدريبية استغرقت خمسة وأربعين ساعة على مدى ستة أيام، لأثنين وأربعين أستاذاً من جامعة الأمة، وكلية راف، وكلية ممبسا. نفذت الدورات الخمس في المقر الجديد لجامعة الأمة على مسافة ستين كيلو متراً من نيروبي.

كان للدورات التي شملت: التدريس في الجامعة وبناء الاختبارات التحصيلية، والمحاضرة الفعالة، والمناهج الجامعية، إضافة إلى التقويم بالدرجات المعيارية وقعاً حسناً على المتدربين وعلى إدارات الكليات الثلاث.

كما عبرت إدارات هذه الكليات في حفل أقيم على شرف المدربين حضره المدير الجديد لجامعة الأمة البروفسير شوكت عبد الرزاق بنيروبي عن حرصهم على الارتباط الدائم بجامعة إفريقيا واستمرار التعاون معها.

هذا وقد عاد فريق التدريب إلى الجامعة يوم السبت الموافق ٢٠١٤/٦/٢٨م.



الرؤية والرسـالة

(الجزء الأول)

أقامت إدارة الجودة وترقية الأداء في يوم الخميس الموافق ١٠ / ٤ / ٢٠١٤م بقاعة إفريقيا الدولية للمؤتمرات ندوة الرؤية والرسالة بحضور قارب المائتين، وبتشريف من البروفيسور كمال محمد عبيد، مدير الجامعة.

وقد شارك في الندوة مديرو الجامعة في مختلف الحقب السابقة، ومنهم البروفيسور الطيب زين العابدين، والبروفيسور عبدالرحيم علي، والبروفيسور حسن مكي محمد احمد، وقد اعتذر عن المشاركة البروفيسور عمر السماني الشيخ، والدكتور إبراهيم محمد أبو عباة لتزامن قيام الندوة مع ارتباطات مسبقة.

كما شارك في تقديم أوراق الندوة التي استمرت ليوم كامل البروفيسور يوسف الخليفة أبوبكر، والبروفيسور عبد الباقي عبدالغني، والبروفيسور عمر أحمد سعيد، وشارك في رئاسة الجلسات البروفيسور علي حمود زين العابدين، والبروفيسور مهدي ساتي، والأستاذ محمد عثمان أحمد إسماعيل.

كلمة السيد: رئيس إدارة الجودة وترقية الأداء:

وتحدث في بداية الندوة البروفيسور عمر احمد سعيد رئيس إدارة الجودة وترقية الأداء قائلاً: نحن سعداء بان نلتقي قيادات الجامعة ومفكروها وعلماؤها حول هذا الموضع المهم وهو موضوع الرؤية والرسالة، وقد يتساءل البعض ما المقصود بمثل هذا اللقاء.

هنالك أهداف بعينها حول هذا اللقاء لأن خبراء الجودة في العالم خاصةً في الجامعات الكبرى القيادية يصرون على أن تكون الرؤية والرسالة التي تعمل بمقتضاها المؤسسة التعليمية العليا أن تكون هذه الرؤية واضحة ومصوغة ومعلنة لكل العاملين بالجامعة.

والحقيقة أن رسالة هذه الجامعة معروفة فكل العاملين الآن ربما يعرفون شيئاً عن رسالة هذه الجامعة وعن رؤيتها ولعل قيادات الجامعة السابقة واللاحقة عملت بمقتضى رؤية واضحة ورسالة قاصدة.



ولكن الذي نقصده بهذا اللقاء هو تجديد العهد وتصويب العمل في المؤسسة لتحقيق هذه الرؤية فالأهداف التي كتبت في النظام الأساسي منذ أن كانت الجامعة مركزاً إسلامياً واضحة وكل من يطلع عليها يطلع على رؤية الجامعة وقد عملت الجامعة خلال الأعوام اللاحقة ولم يتجاوز عمرها الآن ثلاثة العقود إلا بضع سنوات قليلة منذ أن كانت مركزاً إسلامياً، فعملت القيادات على إعادة النظر في نظام الجامعة الأساسي ومن بينه الأهداف ومن ثم فإن التجديد كان يأخذ مجراه الصحيح لصياغة أهداف جديدة، والمطلع على النظام الأساسي للجامعة يجد حوالي عشرة أهداف واضحة يمكن بسهولة أخذ الرؤية والرسالة منها لكن ما نريده من هذا اللقاء هو أن تعاد صياغة الرؤية والرسالة وهذا كله يتم في سطرين للرؤية وربما أربعة أسطر للرسالة، ولكن هذا العمل يتطلب مثل هذا اللقاء وهذا التنادي حتى تصاغ الرؤية والرسالة بالصورة







المطلوبة التي تعبر وبصورة مجملة عن الرؤية والرسالة لهذه المؤسسة العامرة.

بعد ذلك لا ينتهي هذا الأمر عند هذين السطرين أو أربعة الأسطر وإنما لأبد أن يعمل المفكرون والقادة والمخططون بهذه الجامعة على تنزيل هذه الرؤية وتلك الرسالة وتصويبها في المستقبل بالإضافة إلى ذلك لأبد أن يكون لكل وحدة وكلية رؤيتها المنبثقة عن الرؤية العامة ورسالتها المنبثقة عن رسالة الجامعة.

نسعد كثيراً بأن الذين دعوناهم لهذا اللقاء من قادة الجامعة الأسبقين واللاحقين أنهم لبوا هذه الدعوة. ومن ثم دعونا أيضاً لوضع الإطار النظري خبراء الجودة في بلادنا وعلى رأسهم البروفيسور عبد الباقي عبدالغني، ومن ثم تأتي بقية الأوراق وهناك لجنة لصياغة التوصيات لكن كتابة الرؤية والرسالة تحتاج إلى زمن لكي تصاغ وتعاد إلى هؤلاء الخبراء ليعيدوا النظر فيها، ثم تكتب وتعلق في مكان ما بالجامعة أو ربما تكتب بماء الذهب وتعلق حتى تكون أمام أعين العاملين بالجامعة.

كلمة السيد: مدير الجامعة:

كما تحدث في الجلسة الافتتاحية للندوة البروفيسور كمال محمد عبيد، مدير الجامعة قائلاً:

الأخوة الأساتذة السلام عليكم ورحمة الله وبركاته. أسمحوا لي أن أشكر نيابة عنكم الإخوة الذين شرفونا هذا الصباح للمشاركة في أعمال هذه الندوة. قبل عام من هذا التاريخ في ٣٠ أبريل من السنة الماضية دعونا عدد من الذين شاركوا في مسيرة الجامعة في السنوات الماضية من خارج السودان وعرضنا عليهم بعض الأفكار ليتداولوا حولها ورأينا أن تكون هنالك مراجعات لهذه الرؤية وعهدنا للأخوة في إدارة الجودة لإعادة صياغة تلك الأوراق وتقديمها في هذه الندوة وهم مشكورون على قيامهم بهذه المهمة واضطلاعهم بعدد من المهام في الفترة الماضية. يدعونا لمراجعة رؤية الجامعة وبرامج الجامعة هو النظر للجامعة التي أصبحت عند أساتذتها وموظفيها وطلابها والمستفيدين منها في جميع المجتمعات رؤية إيجابية جداً وهي على إيجابيتها مخيفة جداً حتى لا تتقاصر دون طموحات الطلاب والأساتذة والمجتمعات من حولها عن النظرة التي وضعوها لهذه الجامعة.

وبهذه المناسبة نهنئ الأخوة الأساتذة والجامعة إذ نالت الجامعة من خلال التصنيف الدولي الأخير موقعاً متقدماً أفضل مما كانت عليه في التصنيف الماضي حيث كانت سودانياً الجامعة الثالثة وهي في هذا التصنيف جاءت الثانية وهو ليس منتهى طموحنا وعلينا أن نجتهد بأن تكون أفضل من هذا التصنيف الذي حصلت عليه في هذا التصنيف الأخير. وكانت تقع ضمن مائة أفضل جامعة عربية واتجاهنا أن تكون ضمن الجامعات العشرة الأولى عربياً وهذا يلقي على أخواننا في إدارة الجودة وفي كلياتنا ووحداتنا العلمية الأخرى عبئاً إضافياً في تطوير الأداء في الجامعة وفي تجويد مخرجات العملية التعليمية تدريساً وبحثاً وتعاملاً مع المجتمع بصورة أفضل حتى تجعل الجامعة في مصاف الجامعات الأول، وليس الثبات والوقوف عند الحالة التي نحن فيها، وهذا أيضاً ينادي بإعادة النظر في برامج الجامعة الدراسية والمناهج التي تعمل على تدريسها من خلال المراجعات الدورية لهذه البرامج.

بالأمس زارني مندوب منظمة الدعوة الإسلامية في تنزانيا بصحبة أحد رجال الأعمال السودانيين وعند زيارته لعدد من المواقع في تنزانيا وجد أن حاجة المسلمين أن يقدم لهم بعض الدعم، وفكَّر في سبل الدعم المختلفة ولم يجد ماعوناً أفضل من جامعة إفريقيا يقدم دعمه لتنزانيا ولذلك طلب أن يكفل مائة طالب من تنزانيا للدراسة في جامعة إفريقيا.

وهذا يلقي علينا عبئاً إضافياً في أن نطور النظم والبرامج والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمعات المختلفة ولذلك فصولنا الدراسية، طريقتنا في التدريس، استخدمنا الوسائل التعليمية المختلفة، نظمنا في الامتحانات والتقويم، كل ذلك ينبغي أن يكون متناسباً مع النظرة التي وضع الناس فيها هذه الجامعة، والذي نحن فيه الآن لم يأتِ صدفة ولم يأتِ فجأة ولكنه عمل دؤوب عكف الناس عليه منذ سنوات طويلة، تراكم التجربة وتراكم الخبرة والإخلاص والنية القاصدة إلى الله عز وجل، ولا يمكن أن نتحدث عن الجودة بعيداً عن النية وعن الإخلاص لله عز وجل لأن الحديث الصحيح «إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى»، وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.

أ.د. عبد الباقي عبدالغني:

الرؤية:

تأتي أهمية الرؤية أولاً في التحديد الدقيق "من نحن في جامعة إفريقيا العالمية، وماذا نريد من هذه الجامعة"، وهذا يتطلب نظرة في ما هو مطلوب من هذه الجامعة محلياً وعالمياً.

الرؤية الخاصة لكل مؤسسة هي التذكرة للنجاح، وهي بداية التخطيط إذ لا تخطيط فعالاً بدون رؤية، ونموذج التخطيط الاستراتيجي يبدأ بتحديد هوية الجامعة، وبتحديد الرؤية. ويتطلب بناء التخطيط الاستراتيجي تحديد القيم، والرسالة، والرؤية.

تعريف الرؤية:

للرؤية مجموعة تعريفات فهي الحلم الأكبر الذي تتمنى الجامعة الوصول إليه، وهي الأنموذج الذهني الذي تتطلع الجامعة إليه، التميز الواجب إحداثه والذي تهدف الجامعة في تحقيقه على المدى الطويل.

أهمية الرؤية:

تأتي أهمية الرؤية في توضيح الاتجاه الذي تسير نحوه الجامعة، وفي تحفيز العاملين بوضوح الرؤية على القيام بالعمل في الاتجاه الصحيح، ولذلك لا بد من الاهتمام بكيفية صياغتها والاستفادة من خصائص الرؤية عند الجامعات الأخرى، ولا بد من أن تكون الرؤية واضحة وطموحة تنتقي كلماتها بدقة و تعكس قيم المؤسسة.

أهداف الرؤية:

١. وضوح أهداف المؤسسة. ٢. معرفة قيم المؤسسة.
٣.تصور الوضع المطلوب.
٤. تحديد المهمات. ٥.ماذا يجب فعله.

ويجب الانتباه إلى عدم الخلط بين الرؤية وخارطة الطريق.

سمات الرؤية الفعالة:

– تتعامل مع عالم موجود في الخيال والتصور (بصورة معقولة).

– تتكون في شكل افتراضات (معقولة بالنسبة للمستقبل).

– غالباً ما تقوم برفض الحاضر واقتراح وجهة نظر مستقبلية تلائم المؤسسة في البيئة المحيطة.

– تعكس نوايا المؤسسة الاستراتيجية إلى أين وليس كيف؟.

– تركز على المستفيدين والشركاء، يجب أن تكون رؤية الجامعة المؤسسة فريدة تتضح فيها شخصية الجماعة.

– قفزة إلى الأمام من الحاضر إلى المستقبل وطموحة لها منظور مستقبلي بعيد المدى ويظهر إبداع المؤسسة في صياغة رؤيتها.

– تتميز بالواقعية والمصداقية، ومتناغمة مع قيم المؤسسة، وتستجيب للتغير.

– سهلة الفهم، تنافسية للمؤسسات الشبيهة، وملهمة لمن يقرأها من عاملي المؤسسة، وموحدة للأطراف المعنية بها.

أسئلة ينبغي أن توجها المؤسسة لنفسها بشأن الرؤية العامة بها:

–هل ستترك الرؤية في الأذهان صورة لما ستكون عليه وظائف الجامعة المختلفة، هل يتحمس لها جميع العاملين، المحتاجين للتغيير، وهل هم مستعدون للإيمان بها؟

– هل سينظر الناس لهذه الرؤية على أنها واقعية وقابلة للتطبيق؟

– هل هي بسيطة سهلة الفهم والتوصيل إلى الأذهان؟

الرسالة:

تمثل الرسالة وصفاً أكثر تحديداً لما تسعى إليه المؤسسة وكيف ستحققه وما القيم التي تؤمن بها تجاه طلابها والعاملين فيها والمجتمع، وتعبر عن كيفية تحقيق الرؤية وأن تكون واضحة ومحددة، وتحدد الوسائل والأساليب والطرق التي تحقق الرؤية. وتتلخص في:

– ما هدف المؤسسة ولماذا وجدت؟

– وصفية تعطي وصفاً حقيقياً لمقصد الجامعة واضحة موجزة.

– تركز على طبيعة العمل وتعكس النشاط الحقيقي للمؤسسة.

– تركز على النتائج بحيث يتضح ما يجب إنجازه وتحقيقه.

شروط الصياغة الجيّدة للرسالة:

– توضح مساعي المؤسسة. – كيفية تحقيقها للقيم التي تسمو إليها المؤسسة.

– كيفية غرس القيم التي تؤمن بها المؤسسة.

مميزات الرسالة:

– الإيجابية والطموح، وان تكون خالية من الغموض، وأن تكون قصيرة ما أمكن بحيث يمكن لكل شخص أن يتذكرها.

خصائص الرسالة الجيّدة:

– قابلة للتحويل إلى خطط وسياسات وبرامج عمل.

– إمكانية التطبيق واستخدام الموارد المتاحة.

– تراعي الظروف المجتمعية والبيئية الحالية والمتوقعة.

– تشبع حاجات العاملين بالمؤسسة والمستفيدين.

– تحقق التكامل بين مختلف وحدات العمل بالجامعة.

– تراعي عوامل النمو والتوسع المتوقع مستقبلاً.

فوائد وجود الرسالة:

– توحيد الجهود في المؤسسة.

– تحديد المعايير المستخدمة في تخصيص الموارد.

– تسجل تعامل الأهداف الداخلية والخارجية مع المؤسسة.

– تسجل عملية اتخاذ القرارات لوجد رسم واضح لها.

– تحدد اتجاهات التوسع والنمو.

– تشعر العاملين بجدية الإدارة العليا وإصرارها على تحقيق أهداف معينة.

إذن الرؤية تهتم بتحديد التوجه المستقبلي للمؤسسة مثل تحديد: النوع (أو الشكل) الذي تريد المؤسسة أن تضمنه في المستقبل، حاجات المستفيدين التي تسعى في اتباعها في المستقبل. أما الرسالة فتهتم بتحديد التوجه الحالي للمؤسسة

في الوظائف (أو الأنشطة) التي تؤديها في الوقت الحاضر، وتحديد احتياجات المستفيدين التي تعمل المنظمة على اتباعها حالياً.

د.زين العابدين حسن محجوب:

الرؤية:

هي وصف وصياغة أو صورة ذهنية للمستقبل الذي تتطلع المؤسسة إلى تحقيقه أو هي وصف لصورة مستقبلية أفضل تتطلع إليها المؤسسة وتتفوق بها على أوضاعها الراهنة.

التوجه المستقبلي للمؤسسة والحلم الذي ترجو أن تحققه وتصل إليه، قوامه الرغبة في التفوق والإبداع والتميز وفي مجالات برامجها وأنشطتها وخدماتها. تصورات، توجهات، طموحات لما يجب أن يكون عليه الحال في المستقبل؟.

صياغة الرؤية:

لصياغة الرؤية ينبغي أن نفكر ونجيب عن الأسئلة التالية:

- كيف تريد المؤسسة أن تبدو في المستقبل؟ وما هي صورتها عندئذ وما هو هذا الاختلاف عما هي عليه الآن.
- هل الاتجاه الذي تحدده هذه الصورة هو الاتجاه الصحيح؟ وما الذي ينقص هذا التوجه؟ وهل هذا الاتجاه وهذا التوجه يقوي الالتزام ومحفز للعاملين؟.
- هل تثير صورة المؤسسة تجاوباً في مشاعر وعواطف منسوبيها تجاهها؟.
- هل هذه الرؤية ممكنة وقابلة للتحقيق؟ ومفهومة ويمكن استيعابها من الفرد العادي وتثير دافعيته للعمل؟
- ما هو شكل النجاح المطلوب أن تحققه المؤسسة؟ ما هي الفرص المتاحة أمام المؤسسة والتي لم تأخذ بها بعد؟
- ما الذي يمكن أن تفعله المؤسسة إذا توافرت لها موارد أكبر؟ ما الذي تريد المؤسسة أن تعرف به في المجتمع العلمي الأكاديمي في الواقع والمستقبل؟ ما هي ثقافة المؤسسة واستراتيجيتها؟.

سمات الرؤية:

- التوجه نحو المستقبل. - الوضوح أو التحديد.
- الطموح. - تثير التحدي.

في صياغة الرؤية يجب مراعاة: الاختصار، الوضوح، الشمول، الاتجاه، المنطق.

الرسالة:

يقصد بها مهمة المؤسسة الحالية وسبب وجودها وما هو عملها؟ وما هي الخدمات التي تقدمها؟ وهي تحدد ما تقوم بها المؤسسة في الوقت الحالي، وتكون الرسالة نابعة من رؤية المؤسسة، تعكس هويتها. وتمثل الأساس في تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها، وتجيب عن سؤال كيف ستمضي المؤسسة إلى تحقيق رؤيتها؟.

صياغة الرسالة:

ينبغي أن تتضمن إجابات لما يلي: من نحن؟، وماذا نقدم؟، ولمن نقدم؟، وكيف نقدم؟، وبأي صورة نقدم؟، وما الفرق بيننا والآخرين؟ ومن أهم العناصر التي يجب مراعاتها عند كتابة الرسالة التحديد الدقيق لما يلي:

١. المستفيدون. ٢.البرامج والأنشطة والخدمات التي تقدمها.

٣.المنافسون. ٤. التقنية «ما هي أسس التقنية التي يعتمد عليها؟».

٥.إلقاء والنمو «ما هي التزامات المؤسسة نحو تحقيق أهدافها؟».

٦.المعتقدات والقيم والأولويات الفكرية والاهتمامات.

٧.الصورة العامة للمؤسسة «ما هي انطباعات المستفيدين عنها؟».

٨.العاملون «اتجاهات المؤسسة نحو العاملين بها».

خصائص وعناصر الرسالة الفعالة:

- قابلية التحول إلى خطط وسياسات وبرامج عمل.
- إمكانية التطبيق والاستفادة من المواد المتاحة.
- مراعاة الظروف المجتمعية والبيئية الحالية المتوقعة.
- تحقيق التكامل بين مختلف الوحدات والأقسام والدوائر في الجامعة.
- الوضوح ودقة التعبير والإيجاز في الصياغة.

يمكن صياغتها بشكل مستقل وفي بعض الحالات يمكن دمجها مع الرؤية.

خصائص الأهداف الجيدة للرؤية والرسالة:

الارتباط بالرسالة والرؤية المستقبلية – العملية والواقعية – التحدي – القابلية للقياس – الجدولة الزمنية – التوازن – الشمولية – التدرج .

أن تكون رؤية المؤسسة ورسالتها وأهدافها واضحة للعاملين فيها، على أن يتم تبنيها من قبل المجالس المختلفة في المؤسسة، وتراجع بشكل دوري.

أن تكون الرؤية والرسالة والأهداف التي تتبناها المؤسسة معلنة، وتتضمنها المنشورات الصادرة عن الجامعة بما في ذلك الدليل المعرف بالمؤسسة.

أن تكون الإجراءات الخاصة بالتواصل إلى رؤية الجامعة ورسالتها وأهدافها موثقة، ويمكن لعامة الناس الاطلاع عليها.

أن تتفق أهداف المؤسسة مع رؤيتها ورسالتها، وتستند إلى مصادر ها البشرية والمادية والمالية.

أن توجه رؤية المؤسسة ورسالتها وأهدافها جميع الأنشطة التربوية لها بما في ذلك سياسة القبول واختيار أعضاء هيئة التدريس والتخطيط وتوزيع المصادر فيها

أن تتفق الخدمات العامة للمؤسسة مع رؤيتها ورسالتها وأهدافها التربوية.

أن تكون هناك آليات وعمليات للتأكد من تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها في الواقع.

أن تكون هناك آليات لتطوير الرسالة والأهداف في ضوء

المتغيرات في الواقع.

صياغة الرؤية والرسالة:

الرؤية والرسالة الجيدة يمكن صياغتها بشكل جيد عند مراعاة الأمور التالية:

- إعداد رؤية ورسالة وقيم المؤسسة على أساس أنها بمثابة إطار مرجعي هام لمستقبلها.

- التأكد من أن عبارات الرسالة والرؤية والقيم يتم استخدامها كأساس في التخطيط الاستراتيجي.

المعايير:

- مجموعة من المواصفات المطلوبة لتحقيق الجودة.

- عبارات تشير إلى الحد الأدنى من الكفايات المطلوب تحقيقها لغرض معين.

- وصف للمستوى المتوقع الذي وضعته هيئة مسؤولة أو معترف بها لما يجب أن يكون عليه الأداء وغيره بشأن تحقيق درجة أو هدف معين يراد الوصول إليه ويحقق قدراً منشوداً من الجودة في مؤسسات التعليم العالي.

- هي المواصفات والشروط التي يجب توافرها في نظام ما وتؤدي لمخرجات تتصف بالجودة وتعمل على تلبية احتياجات المستفيدين.

- مستوى محدد من التميز في الأداء أو درجة محددة من الجودة، ينظر إليها كهدف محدد مسبقاً للعملية التعليمية، أو كمقياس لما هو مطلوب تحقيقه لأغراض أخرى (البحث العلمي، خدمة المجتمع).

- وصف للمستوى المتوقع الذي وضعته هيئة مسؤولة أو معترف بها لما يجب أن يكون عليه الأداء وغيره بشأن تحقيق درجة أو هدف معين يراد الوصول إليه ويحقق قدراً منشوداً من الجودة في مؤسسات التعليم العالي.

- هي جملة المواصفات والشروط المتفق عليها سلفاً من قبل الهيئات المعنية والتي تعبر عن جودة وكفاءة مختلف عناصر منظومة المؤسسة بمدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها وبيئاتها بما يسمح بقياس مدى جودة المؤسسة وسبل تطويرها والارتقاء بها.

- تحدد معايير خدمة المتطلبات الواجب توافرها للتأكد من ملاءمتها للغرض.

المؤشرات:

- عبارات تصف أداء المؤسسة أو النظام أو الفرد وتحدد الدلالات التي يتم التحقق بها من بلوغ المعيار.

- أدوات تستخدم لتقويم الأداء الفعلي والمتوقع، ومقارنة بمعيار أو هدف معين أو نقطة مرجعية.

- هي مقاييس تحدد معدل التغير في الأداء بالنسبة للمعيار أو الهدف أو النقطة المرجعية المحددة.

- توفر المؤشرات بيانات يمكن جمعها وتحليلها واستعمالها كمعلومات أساسية يبنى عليها اتخاذ القرار ووضع خطط التحسين.

- دلالات تطبيق الجودة في مجالات ومحاور وعناصر منظومة التعليم العالي المختلفة من مرحلة التصور، التخطيط وانتهاءً بالتقويم والتطوير، مروراً بعمليات التنفيذ، لجميع عناصر التعليم في مؤسسات التعليم العالي حسب مواصفات الجودة.

- توفر المؤشرات بيانات يمكن جمعها وتحليلها واستعمالها كمعلومة أساسية يبنى عليها اتخاذ القرار ووضع خطط التحسين.

تصنيف المؤشرات:

١ - حسب الهدف:

- الضبط (الأساسية): وتتعلق بالمعايير التي ترغب المؤسسة في الحفاظ عليها وتصاغ باستخدام عبارات لتحدد المتطلبات الأساسية للمواصفة أو مستوى أدنى يتعلق بصفات مميزة محددة.

- التحسين (المتطورة): تتعلق بالمعايير التي ترغب المؤسسة في تحقيقها مثل الحد من الأخطاء والهدر والتطوير.

٢ - حسب نوع القياس المطلوب:

- قياس نصفي: تصاغ بحيث تكون الإجابة لها بالوجود أو العدم.

- قياس كمي: تصاغ بحيث تكون الاستجابة لها استجابة كمية.

- قياس نوعي: تصاغ بحيث تكون الاستجابة لها تحدد رأياً أو وجهة نظر. وهنا لا بد من وجود خيارات أو بدائل لتحديد درجة الاستجابة.

خصائص المؤشرات الجيدة:

المؤشرات الجيدة يجب أن تكون قادرة على توفير البيانات الصحيحة – المرتبطة – الثابتة- صادقة – موضوعية – شاملة – محددة – قابلة للقياس.

الغايات والأهداف (Goals and Objectives):

وهي الحالة المرغوبة للمؤسسة في المستقبل في مدي زمني معلوم أو النتائج المراد تحقيقها على مدى زمني متوسط. وللتعليم الجامعي عدة أغراض وأهداف عليا تشمل:

- تحصيل المعرفة والبحث عن الحقيقة.

- التدريس والبحث العلمي.

- خدمة المجتمع.

- تخريج كوادر من الخبراء والفنيين لسد احتياجات سوق العمالة الماهرة والمدربة.

- قيادة اتجاهات الرأي والفكر والثقافة والآداب والفنون وتدعيم جهود الدولة والمجتمع والنهضة الحضارية الشاملة.

- مواكبة الثورات العلمية (المعلوماتية والاتصال والحاسوب).

ونواصل بقية الأوراق في العدد القادم بإذن الله

تأبين بروفيسور مبيوع مصطفى مبيوع

شرف بروفيسور مأمون حميدة وزير الصحة بولاية الخرطوم، والبروفيسور حاتم عثمان محمد خير نائب المدير للشؤون الإدارية والمالية، والبروفيسور حسن مكي محمد احمد المدير السابق لجامعة إفريقيا العالمية، حفل تابين فقيد البلاد، والعلم، والجامعة البروفيسور مبيوع مصطفى عبد الوهاب نائب مدير الجامعة السابق للشؤون العلمية والثقافية، والذي انتقل إلى رحمة مولاه ليلة الجمعة الموافق ١٦/١/٢٠١٤م، وقد حضر الاحتفال الذي أقامته اللجنة العليا لتأبين الفقيد بقاعة إفريقيا الدولية للمؤتمرات في مارس الماضى عدد من الذين زاملوا الفقيد في حقل العمل الطبي والأكاديمي وعدد من الذين درسوا على يديه.

تحدث في بداية الحفل شقيق الفقيد السيد عبد الوهاب مصطفى عبد الوهاب مقدماً شكره للقائمين على أمر التأبين، مشيراً إلى أن الفقيد كان باراً بالقريب والبعيد، وكان مربياً للأيتام، وكان دائم السؤال عن الفقراء والمساكين خاصةً في موطنه الأصلي قرية "جبر النموذجية" بالجزيرة.

وخاطب **البروفيسور حسن مكي محمد أحمد المدير السابق لجامعة إفريقيا** الحضور قائلاً: أحسب أن الفقيد من أصحاب الأناقة الداخلية الأناقة الباطنية والأناقة الخارجية سهلة، ولكن الأناقة الباطنية صعبة لأن الأناقة الباطنية تقوم على متابعة الترقيات الأخلاقية والفكرية والروحية والإنسانية.

ولعل هذا التعلق بالأناقة الباطنية مرده أن الفقيد حينما دخل كلية الطب احتفلت به كل المنطقة وحينما تخرج من كلية الطب كان أول طبيب في المنطقة فاحتفلت به كل المنطقة، ولأنه كذلك في قلبه وفي جوفه يوجد معلم القرآن، لأن وألده كان فقيهاً وكان معلماً



للقرآن. ولذلك كان يهتم بالطهارة الداخلية وبالطهارة الخارجية وكما كان يتعلق قلبه بالمستشفيات والمصحات كان قلبه كذلك يتعلق بالمساجد ولذلك لا عجب أن تجمعت في شخصيته محاولات متابعة العلاج الروحي بالقرآن ومتابعة العلاج البدني بما تعلمه من العلوم المعاصرة وكذلك بما تعلمه من الطب البديل والطب الشعبي مما يكشف اهتمامه بالتقاليد السودانية (رحمه الله).

أما البروفيسور عيسى عثمان (رئيس جمعية اختصاصي طب الأطفال) فقد قال في حق الفقيد:

نحن في جمعية اختصاصي طب الأطفال، قد فجعنا بفقد الأخ مبيوع وذلك لأن مآثر الفقيد لا تحصى ولا يمكن أن نجمل الكلام عنها في هذه العجالة، ولكن هناك ميزتان تميز بها الفقيد الأولى: تقبله فما تجد لجنة أو مجموعة للإصلاح بين الفرقاء جماعات أو فرادى إلا وكان الأخ مبيوع فيها أو رئيسها وهذه شهادة منا جميعاً وذلك لأنه يجد القبول من الجميع.

والشيء الثاني: جاذبيته للعمل الطوعي.

ثم تحدث بروفيسور علي حبور قائلاً:

نشكر هذه الجامعة على إقامتها هذا التأبين وقد أتيت من جامعة الجزيرة ممثلاً لكل أهل الجزيرة، تعرفت على الفقيد منذ أن كنا طلاباً بجامعة الخرطوم وكان للفقيد شخصية تجذبك إليه بما تلمسه من أول وهلة من ود وصفاء ونقاء سريرة وإخلاص وكانت أخوته في الله وبالله وكان له دور بارز في موضوع الصحة الأولية وتغذية وتحصين الأطفال وتدرب على يديه أرتال من العاملين في مجال العمل الصحي وخاصة مرشدات التغذية وفي مجال تحصين الأطفال فقد ترأس اللجنة الوزارية لتحصين الأطفال بوزارة الصحة الاتحادية وقد شهدت فترته إدخال عدة



لقاحات مثل لقاح السحائي واللقاح الخماسي ولقاح الالتهاب الرئوي.

وفي مجال التعليم الطبي فقد كان مؤسساً لعدد من كليات الطب فقد أسس كلية الطب جامعة جوبا، وقد اشرف على إنشاء مستشفى الصباح بجامعة جوبا وكذلك كليات طب أعالي النيل وبحر الغزال وكذلك طب جامعة إفريقيا. وكانت مشاركته لنا في جامعة الجزيرة بلا حدود.

وعلى المستوى الشخصي كان الفقيد ودوداً مخلصاً في عمله دقيقاً حريصاً على أداء الواجب صبوراً لا يتعجل في أمره حكيماً في أدائه قوي العزم والشكيمة رغم ما يبدو عليه من طيبة وورع تقياً ووفياً ومخلصاً.

لصداقاته يتفقد أحوال الناس و كريماً، وكان بابه مفتوحاً ليل نهار. أما نحن في تخصص طب الأطفال فقد فقدنا طبيباً بارعاً ومدرساً حاذقاً في مهنته، مثالاً يحتذى به لزملائه وطلابه خاصة في مجال أخلاقيات المهنة كان نبراساً كان عالماً وكان عالماً.

كان مهنياً متميزاً واختصاصياً متفرداً وكان دعمه لزملائه غير مسبوق وكان يحفز الأمهات لتغذية أطفالهن، وكان صديقاً للأطفال وكان إسهامه في البرامج القومية للأطفال كبيراً.

أناشد الجامعة لأن الفقيد كان همة في إنشاء مستشفى بكلية الطب وأعلم أن الإدارة قد باركت ذلك وقد بدأ جهداً في ذلك المجال فأتمنى أن تنجز تلك المستشفى.

كما تحدث **السيد وزير الصحة بولاية الخرطوم، والسيد نائب المدير للشؤون الادارية والمالية** معددين مآثر الفقيد، وأمن الحضور على ضرورة تخليد ذكرى الفقيد بتسمية عدد من المنشآت الصحية والأكاديمية باسمه تعبيراً عن الجهود التي كان يقوم بها في المجالين الصحي والأكاديمي.



السيد نائب المدير للشؤون الادارية والمالية البروفسور حاتم عثمان معدداً مآثر الفقيد – رحمه الله –

تصور لمشروع تجربتي

إدارة الجودة وترقية الأداء

١ - مقدمة :

تحظى جامعة إفريقيا العالمية بمكانة أكاديمية مرموقة إقليمياً وعالمياً، ولنوعية الأساتذة العاملين بها دور أساسي في ذلك، كما وضح من ملتقى الرؤية والرسالة، وبما أن طبيعة السوداني عدم الاهتمام – تواضعاً- بكتابة سيرته وإنجازاته فإن إدارة الجودة وترقية الأداء وبناء على اللقاء الأخير مع الأخ نائب المدير للشؤون العلمية وبتوجيه من الأخ مدير الجامعة حول الموضوع أعلاه نطرح هذا التصور تمهيداً لتنفيذه وذلك لما للمشروع من فوائد جمة أدناها التوثيق لتجارب أهل العطاء بالجامعة في المجال الأكاديمي.

٢ - طبيعة المشروع:

توثيقي تدريبي يعنى بنماذج الامتياز في الأداء الأكاديمي.

٣ - أهداف المشروع:

التوثيق لأعلام الجامعة السابقين والحاضرين أكاديميين وإداريين وخريجين.

الأستفادة القصوى من تجارب أعلام الجامعة وخبراتها الأكاديمية.

توفير قاعدة متكاملة من نماذج الممارسة الأكاديمية الجيدة Best practices للتقويم الذاتي وفقاً لها.

كتابة سيرة متكاملة لأعلام الجامعة ونشرها.

٤ - الشخصيات المستهدفة بابراز التجربة :

قيادات الجامعة الذين أرسوا قواعد الأداء الجيد بها منذ نشأتها ومراحل تطورها.

الأكاديميون المتميزون من الأساتذة البارزين من أهل العطاء والتفاني.

الذين قضوا نحبهم ممن أسهموا في نهضة الجامعة وازدهارها.

قيادات الخريجين المؤثرين في أنحاء العالم المختلفة.

٥ - الوسائل :

لقاءات مع أعلام الجامعة من الأكاديميين والإداريين تتم فيها استطلاعات صحفية مختصرة مفتوحة لأعلام الجامعة تقدم فيها الشخصية المعنية خطوطاً عريضة عن حياتها وإنجازاتها (تنشر اللقاءات في كتيب خاص).

محاضرات مفتوحة لأعلام الجامعة تقدم فيها الشخصية المعنية تجاربها مع الجودة في العمل الأكاديمي تكون أساساً لسيرة ذاتية (Auto biography) تضبط وتنقح وتنشر في سلسلة باسم الجامعة. فيكون هنالك حصيلة من التجارب تصلح نماذجاً لجودة الأداء بين منسوبي الجامعة يمكن احتذاؤها أو على الأقل تقويم النفس وفقاً لها.

انتخاب عدد من المعاصرين المقتدرين لكتابة سيرة الذين قضوا نحبهم ممن أسهموا في نهضة الجامعة وازدهارها.

استقطاب القيادين من الخريجين لكتابة تجربتهم مع جامعة إفريقيا العالمية.

٦ - خطة العمل:

حصر الشخصيات المستهدفة والمستكتبين.

تنظيم اللقاءات وفق جدول زمني محدد.

تنظيم المحاضرات المفتوحة وفق جدول زمني محدد.

تجمع المادة في سلسلة (تجربتي مع العمل الأكاديمي).

إعداد كتيبات السلسلة للنشر (ما ينشر من صفحات لا تزيد عن ٢٠٠).

٧ - فريق العمل:

رئيس للجنة المنظمة للمشروع.

رئيس تحرير المشروع (ومقرر اللجنة).

ثلاثة محررين.

كاتب.

مصمم.

٨ - المدى الزمني لتنفيذ المشروع.

عامان دراسيان

٩ - ميزانية المشروع (المكتب التنفيذي بالتشاور مع الإدارة).



الاسم..

البلد..

الوظيفة..

البريد الإلكتروني...

الهاتف الجوال..

الأعداد التي بحوزتك..

الموضوعات التي تفضل قراءتها.............................

الموضوعات التي يمكن أن تشارك فيها.......................

درجة رضاك عن الجودة.....................................

مقترحاتك...

....

....

....

....

بـــراءات وجوائز

براءة اختراع:

تحصلت الأستاذة آمنة عبدالله بابكر من كلية الطب على براءة اختراع تحت الرقم (٢٣٠١/٢٠١٣م) من المسجل العام للملكية الفكرية التابعة لوزارة العدل، وذلك عن اختراعها «تصنيع عصير بطيخ خالٍ من الألياف وقياس تأثيره على ضغط الدم والدهون في الجسم».

وجاء وصف الاختراع في تصنيع عصير بطيخ خالٍ من الألياف وتحديد تركيز الارجنين فيه واستخدامه على مرضى ارتفاع ضغط الدم وتحديد تأثيره على قياس ضغط الدم، وعلى تركيز الارجنين، السيترولين، الارنثين، الدهون، الكولسترول، سكر الدم، البروتين و الالبيومين في الدم ومعدل ضربات القلب ووزن الجسم، وتأتي هذه الدراسة ضمن الإطار العملي لرسالة الماجستير التي تعدها الأستاذة آمنة عبدالله بابكر.

الجدير بالذكر أن الأستاذة آمنة قد شاركت بهذا الموضوع في المؤتمر الثاني للمؤسسة العربية للعلوم والتكنولوجيا الذي نظمته المؤسسة برعاية وزارة العلوم والاتصالات تحت عنوان «المرأة العربية في العلوم والتكنولوجيا من أجل تنمية مستدامة» والذي أقيم في الفترة من ٥-٧/مايو ٢٠١٤م بالخرطوم.

والجودة إذ تهنئها على هذا الإنجاز تتمنى لها دوام التقدم والازدهار ومزيداً من النجاحات وتتمنى أن تنتقل بركات الاختراع إلى جميع أهل الهمة في جامعتنا ووطننا الحبيب.

جائزة عالمية:

تحصل البروفيسور بحر الدين عوض شقف، أستاذ البيئة بكلية الآداب، على جائزة عالمية من الأزهر الشريف عن بحثه «الإعجاز العلمي للقرآن الكريم والسنة المطهرة في علوم البيئة» بتاريخ ديسمبر ٢٠١٣م.

هذه الجائزة عبارة عن وقف للمستشار الدكتور محمد شوقي الفنجري، وتشرف عليها لجنة الإعجاز العلمي للقرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة بمجمع البحوث الإسلامية بالأزهر الشريف بجمهورية مصر العربية.

الجودة إدارةً، ومجلة تهنئ بروفيسور شقف على هذا الانجاز الذي يضاف إلى انجازاته السابقة متمنين له مزيداً من النجاحات المحلية والعالمية.



بروفيسور سيد حامد حريز

تميز مشاريع بحثية:

أقامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مسابقة في مجال البحث العلمي حيث تحصل المجموعات الفائزة على تمويل لانجاز بحثة، وقد فاز في هذه المنافسة اربعة من اساتذة جامعة افريقيا العالمية وهم:

بروفيسور سيد حامد حريز وكان بحثه بعنوان: السياسات اللغوية في السودان.

بروفيسور بحر الدين عوض شقف وكان بحثه بعنوان: أساسيات تكيف الرعاة والزراع مع المتغيرات البيئية في شمال كردفان.

بروفيسور عبدالرحمن أحمد أبودوم وعنوان بحثه: تقنين مقياس بمعايير سودانية للكشف عن أطفال التوحد دون سن الثالثة.

دكتورة تهاني وداعة عثمان وكان بحثها بعنوان: دور السلوك الإداري للقيادات الجامعية في تطوير العمل الجامعي من خلال تنفيذ معايير الجودة الشاملة.

الجودة إدارةً، ومجلة تهنئ أساتذتنا الاجلاء على هذا التميز متمنين لهم مزيداً من النجاحات والتفوق العلمي.

مقترح تطبيق التعلم القائم على الفريق على الدفعة (١٧)

د. هند مأمون بحيري
كلية الطب

مقدمة :

يهدف تطبيق التقنيات التعليمية الحديثة في مجال العلوم الطبية إلى تحسين مستوى استيعاب طلاب الطب وإلى تحسين تطبيق العلوم الطبية.

يمكن إدخال هذه التقنيات كوسائل تدريس لزيادة فاعلية المشاركة في التعلم. إذ إن التعلم القائم على الفريق هو أحد هذه التقنيات، ويقوم على محورية الطالب، وعلى التأكد على التعلم النشط الفعال.

تعتبر طريقة التعلم القائم على الفريق Team Based Learning(TBL) استراتيجية تدريس جيدة الفاعلية، وتستخدم في الدورات الدراسية في حقلي الأعمال التجارية، والعلوم. إن التعلم القائم على الفريق يجمع بين الاستراتيجيات النظرية والتجريبية العلمية، لضمان فعالية المجموعات الصغيرة التي تعمل بشكل مستقل داخل الفصول مع نسبة عالية للطلاب مقارنة بأعضاء هيئة التدريس (مثال – قد تصل إلى ٢٠٠-١) مع عدم فقدان مزايا المجموعات الصغيرة في الكلية بقيادة هيئة التدريس ذات النسب الأقل (مثال ١:٧).

المسوغات:

ظل طلاب الطب بجامعة إفريقيا العالمية، يخضعون لنظام التعلم بحل المشكلات Problem Based Learning (PBL) لفترة طويلة. لا شك أنهم سيكتسبون خبرة فيما يتعلق بالمشاكل الطبية السريرية التي ستواجههم في المستقبل.

إن العلوم الطبية الأساسية تحتاج إلى التأكيد على إضافة الأدوات التعليمية الإضافية، وذلك نظراً لضعف معظم الطلاب في اللغة الإنجليزية بدرجات متفاوتة، الأمر الذي قد يؤثر على استيعابهم الكامل للحقائق التشريحية، والفسيولوجية، والبيوكيميائية، للجسم البشري، وبالتالي يتدنى أداؤهم فيما يتعلق بتقدير وحداتهم.

الأهداف:

تحسين تحصيل المعرفة المقدمة لطلاب الطب بجامعة إفريقيا العالمية كماً و نوعاً في العلوم الطبية الأساسية.

توفير أدوات إضافية لزيادة الثقة بالنفس لدى الطلاب وترقية القدرة على العمل الجماعي للبحث في العلوم الطبية الأساسية، وتحسين المستويات والمواهب فيما بينهم بالتعرض لهذا النوع من التقنيات.

رفع مستوى أطباء المستقبل، عبر تسليحهم بمعرفة صلبة للحقائق الطبية الأساسية.

المنهجية :

بالإمكان البدء في تطبيق هذه التقنية، إذا تمت الموافقة عليها من قبل أقسام العلوم الأساسية، اعتباراً من هذا الفصل الدراسي للدفعة ١٧. ولتحقيق الاستفادة القصوى من هذه التقنية، ينبغي أن يكون العلم جماعياً، وأن يتم اختيار مواضيع مختلفة بحيث تكون من المواضيع الأساسية لفهم كل الوحدات في هذا الفصل الدراسي والفصول التالية. العناوين يمكن أن تكون من المحاضرات والعملي، وأن يتم تنفيذها خلال الوقت المخصص للعملي مع ضرورة التأكد من حضور المدربين.

تقويم التجربة المقترحة :

بنهاية الفصل الدراسي وتقدير النتائج التي ستحققها الدفعة بكاملها خلال السنوات الثلاثة القادمة يمكن أن تتم مقارنتها بالنتائج التي حققتها الدفع الثلاث السابقة لها، ومن ثم اعتمادها إذا ثبت نجاحها.

المطلوبات:

المدربون لبرنامج التعلم القائم على الفريق هم أعضاء هيئة التدريس بأقسام العلوم الأساسية، والذين سيتم إشراكهم بعد موافقتهم. يمكن أن يقوم بروفيسور محمد حسن، المتخصص في هذه الطريقة بتدريبهم عن طريق عقد محاضرات حتى يستوعبوا الطرق الأساسية للتدريس، والتقدير، والتقويم المبني على طريقة التعلم القائم على الفريق. كما وافق أيضاً، على القيام بالمتابعة، والتوجيه لتطبيق هذه التقنية بالكلية إذا تمت الموافقة عليها.

لقاء العدد مع البروفسير حسن سيد سليمان

إعداد:
أ. منال مطر يعقوب، أ. عبدالرحمن محمد الوسيلة



الجودة تحاور بروفسير حسن سيد سليمان

تتميز جامعة إفريقيا العالمية بوجود عدد مميز من الخبراء في كافة المجالات، سبق أن استضفنا عدداً منهم على صفحات هذه المجلة، ونستضيف في هذا العدد أحد العلماء في مجال العلوم السياسية، وهو البروفيسور حسن سيد سليمان.

بروفسير حسن ربما هناك بعض الذين لا يعرفون عنكم الكثير، ولذلك نبدأ هذا اللقاء بأهم المحطات التي ساهمت في إثراء سيرتكم الذاتية.

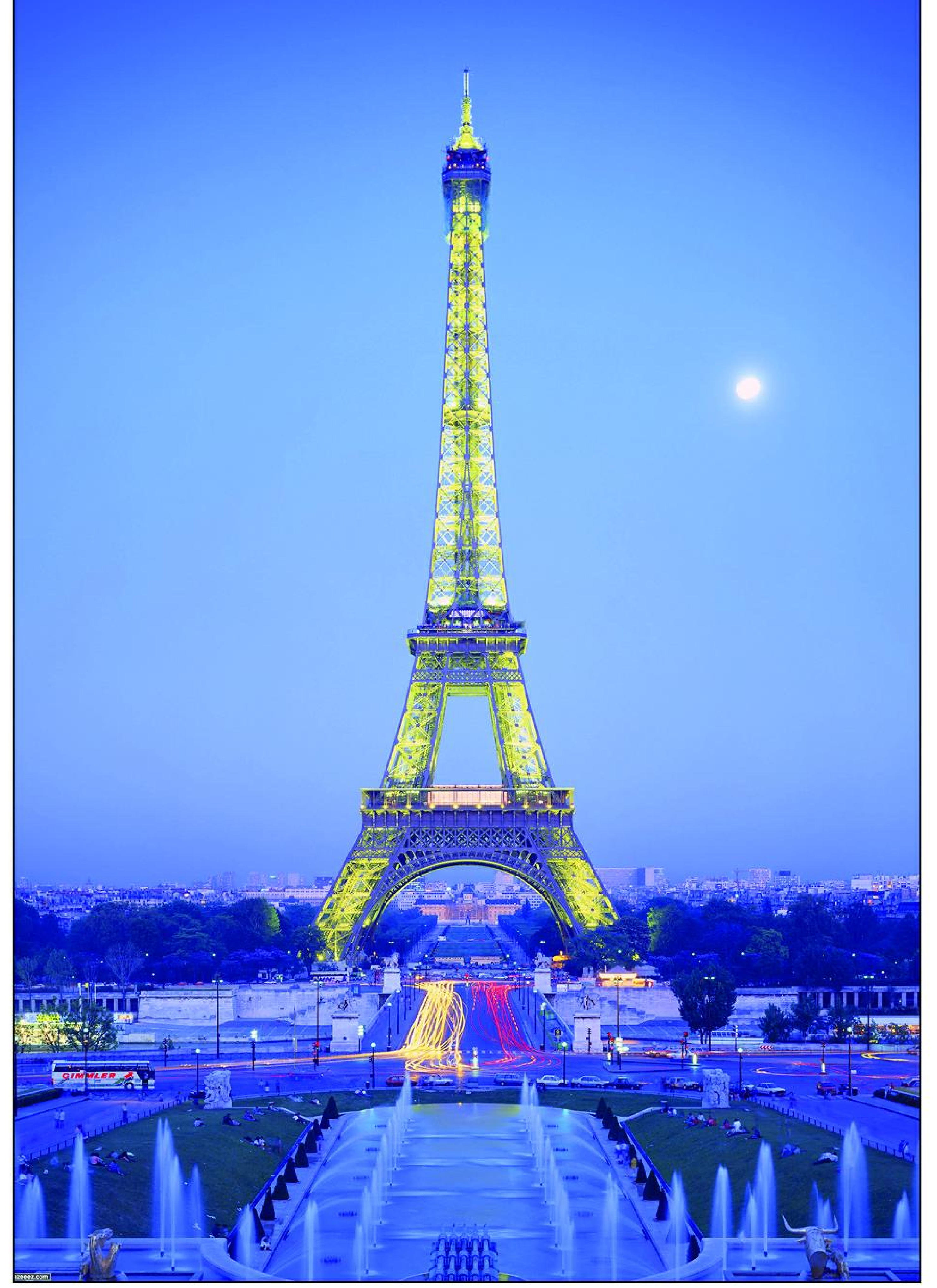
نعم، فأنا ولدت بمدينة الأبيض بولاية شمال كردفان، ودرست فيها الخلوة، وكان التعليم المدرسي وقتذاك يعمل بنظام أربع السنوات فدخلت المدرسة الأولية الشرقية عام ١٩٥٢م وكان عمري حينها سبع سنوات، ثم المدرسة الابتدائية الأهلية بالأبيض، ثم مدرسة خور طقت الثانوية.

ودخلت جامعة الخرطوم كلية الاقتصاد والدراسات الاجتماعية في عام ١٩٦٤م وتخرجت منها عام ١٩٦٩م قبل مجيء نظام مايو وتخرجت بدرجة الشرف في الاقتصاد والعلوم السياسية، وتحصلت حينها على جائزة أحسن بحث تخرج، ولأننا أحرزنا اعلى الدرجات تم تعيينا أنا وزميلي روفائيل كوبا مساعدي تدريس وابتعثت إلى فرنسا في نفس العام ١٩٦٩م في حين ابتعث زميلي الآخر إلى بريطانيا.

من الذي كان وراء ابتعاثك إلى فرنسا وكيف كانت التجربة؟

البروفيسور مدثر عبد الرحيم رئيس القسم، حيث حدد لي التخصص كأول سوداني يتخصص في أنشطة المغرب العربي (تونس والجزائر والمغرب). وجامعة أيكس تتميز بوجود أكبر مكتبة في العالم تحتوي على مراجع تتخصص في دراسات منطقة المغرب العربي

الجودة مجلة دورية تصدر عن إدارة الجودة وترقية الأداء - رمضان ١٤٣٥هـ - يوليو ٢٠١٤م - العدد السابع



بمختلف اللغات، ونظام الدراسة بهذه الجامعة هو سنة لتعلم اللغة وسنة للدبلوم العالي في العلوم السياسية ويعادل ماجستير يؤهل للدكتوراه في العلوم السياسية يعرف بدكتوراه «الدولة» وهو أعلى مستويات الدكتوراه حيث توجد مستويات أخرى مثل دكتوراه تسمى السلك الثالث بمستوى أقل، وتعترف الدولة الفرنسية بدكتوراه الدولة، ويحق لحاملها التدريس في الجامعات الفرنسية ولا تقل فترة الدراسة فيها عن (٥) سنوات في مجالات القانون والعلوم السياسة. وقد كانت رسالة الماجستير بعنوان «الحركات الفرنسية في شمال إفريقيا منذ العام ١٩٤٥م وحتى الاستقلال» وعنوان رسالة الدكتوراه «الأسس الأيديولوجية للسلطة السياسية في دول المغرب العربي» باللغة الفرنسية وتحصلت عليها في عام١٩٧٦م.

هذه هي بداية مسيرتكم مع العلوم السياسية فهل هناك محطات أخرى يمكن ذكرها؟

– نعم فقد قمت بتدريس مواد العلوم السياسية بجامعة الخرطوم وجامعة أم درمان الإسلامية، كما انتدبت للعمل بجامعة الإمارات العربية المتحدة، كلية العلوم الإدارية والسياسية خلال الفترة من ١٩٧٧م – ١٩٨٢م، وساهمت في تأسيس قسم العلوم السياسية بالكلية.



وبعد عودتي عملت رئيساً لقسم العلوم السياسية بجامعة الخرطوم منذ مايو١٩٩١م إلى مايو ١٩٩٣م. وكنت أول عميد لكلية التجارة بجامعة النيلين (القاهرة فرع الخرطوم سابقاً) بعد سودنتها خلال الفترة من ١٩٩٣م – ١٩٩٥م ومؤسساً لقسم العلوم السياسية بكلية التجارة.

ثم انتدبت مرة أخرى إلى جامعة صنعاء، كلية التجارة قسم العلوم السياسية بدرجة أستاذ مشارك ثم أستاذ خلال الفترة من ١٩٩٥م –٢٠٠٢م وساهمت في فتح باب الدراسات العليا بالكلية مع تولي تحرير مجلة كلية التجارة بجامعة صنعاء.

هذه المسيرة لا بد أن يكون وراءها أساتذة تحبهم، من هم الذين تركوا بصماتهم في مسيرتكم العلمية؟

– بروفسير مدثر عبد الرحيم أول رئيس لقسم العلوم السياسية بجامعة الخرطوم وأستاذي في هذا القسم والذي عمل على إقناعي بالانضمام لهيئة التدريس بجامعة الخرطوم بعد أن تم ترشيحي للعمل بوظيفة سكرتير ثالث بوزارة الخارجية وكانت هذه هي رغبتي الأولى بعد التخرج، كما يسر لي إجراءات ابتعاثي إلى فرنسا لتحضير درجتي الماجستير والدكتوراه، ومن الأساتذة الآخرين المرحوم بروفسير محمد هاشم عوض أستاذي في بعض مواد الاقتصاد

بجامعة الخرطوم قبل تخصصي في العلوم السياسية في السنة الخامسة حيث ترك عبر شخصيته المميزة بصماته على مسيرتي العلمية والأكاديمية.

كيف بدأت مسيرتكم مع جامعة إفريقيا العالمية؟

- بدأت التجربة في عهد المدير الأسبق البروفسير عمر السماني حيث تعاونت مع الجامعة في مجال مناقشة رسائل الدراسات العليا ممتحناً خارجياً مع بروفسير حسن مكي عميد مركز البحوث والدراسات الإفريقية آنذاك. وبعدها أصدر البروفسير عمر السماني قراراً بتاريخ ٢٠٠٢/٨/٢٥م بتعييني عضواً بهيئة التدريس بالجامعة بدرجة أستاذ لتأسيس قسم العلوم السياسية بالجامعة إلا أن القرار الجمهوري الصادر في ديسمبر والخاص بتعيني سفيراً بالدرجة الأولى بوزارة الخارجية حال دون إكمال الإجراءات.

وقد تم تأسيس القسم حيث أصدر عميد كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية والسياسية بروفسير سوار الدهب أحمد عيسى قراراً بتاريخ ٢٠٠٢/١٢/١٤م بتشكيل لجنة برئاسته لتأسيس قسم العلوم السياسية بالكلية وعضوية بروفسير حسن مكي ودكتور كمال محمد عبيد ودكتور عمر مسعود والأستاذ وليد سيد محمد علي، وأنجزت اللجنة مهمتها مستعينة بتجارب الجامعات السودانية والعربية حيث حددت في تقريرها مواد الدراسة ومحتوياتها لدرجات البكالوريوس والدراسات العليا في العلوم السياسية والتي تم بموجبها إنشاء قسم العلوم السياسية بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية والسياسية بالجامعة.

ومرة أخرى عدت لجامعة إفريقيا

بالتأكيد، فبعد انتهاء فترة عملي لمدة سبع سنوات بوزارة الخارجية ورئاستي للبعثة بإفريقيا الوسطى "من أغسطس ٢٠٠٥م إلى أغسطس ٢٠٠٩م" تم تعيني بقسم العلوم السياسية بالجامعة بدرجة أستاذ تطبيقاً للقرار السابق الذي صدر في العام ٢٠٠٢م، وبدأ تاريخ التعيين منذ بداية يناير ٢٠١٠م. وباشرت عملي فوراً بتدريس عدد من مواد القسم إضافة للإشراف على عدد من بحوث التخرج بالقسم والتعاون في التدريس والإشراف ومناقشة رسائل الدراسات العليا مع مركز البحوث والدراسات الإفريقية بالجامعة، وأقوم حالياً بتدريس ثلاث مواد في الفصل الدراسي الحالي لدرجة البكالوريوس ومادة في درجة الدبلوم العالي ودرجة الماجستير.

بحسب تخصصكم هل لديكم مساهمات في مناشط الجامعة اللاصفية؟



- كلفني عميد كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية والسياسية السابق بروفسير حاتم عثمان محمد خير، بإدارة تحرير مجلة الكلية وقد صدر منها حتى الآن ثلاثة أعداد والعدد الرابع بالمطبعة حالياً. كما قامت مطبعة الجامعة بطباعة الطبعة الثانية من كتابي (مدخل العلوم السياسية) عام ٢٠١١م بعد أن تم تحديث الطبعة الأولى التي طبعت بمطبعة جامعة النيلين عام ١٩٩٤م.

وكذلك شاركت خلال السنوات الماضية في العديد من الندوات والمؤتمرات حول عدد من الموضوعات وقدمت ورقة في المؤتمر العالمي للقرآن الكريم في ديسمبر ٢٠١١م تحت عنوان (أثر القرآن الكريم على الفكر السياسي الإسلامي – ابن تيمية نموذجاً)، كما قدمت ورقة للمؤتمر الأول لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية والسياسية في ديسمبر ٢٠١٢م حول (السودان الواقع والمستقبل) تحت عنوان (أثر نشر ثقافة السلام الشامل على العلاقات بين دولتي السودان وجنوب السودان)، وأتولى حالياً رئاسة لجنة الدراسات العليا بالكلية والخاصة بالبحوث التكميلية لدرجة الماجستير وأشرف على عدد من رسائل الدكتوراه بقسم العلوم السياسية

من خلال خبراتكم في التأليف كيف ترون جودة الكتابة والنشر؟

- الملاحظ أن هناك العديد من العيوب والأخطاء في الكتابة والنشر عبر المؤلفات والمجلات والبحوث

والرسائل الجامعية وهي مظاهر سالبة نلاحظها بصورة مستمرة مما يؤكد ضعف مستوى اللغة العربية لدى الباحثين نظراً لعدم التزامهم بضوابط اللغة العربية في اللفظ والمعنى والتركيب.

والجودة في الكتابة والنشر تتطلب تحديد الفكرة بصورة واضحة وتجنب الغموض حولها وذلك قبل صياغتها بصورة علمية موضوعية وفقاً لضوابط اللغة النحوية والصرفية والبلاغية والإملائية وصولاً إلى النتائج المرجوة مع ضرورة المراجعة الشاملة قبل الطباعة. والجودة مطلوبة بصفة أخص في البحث العلمي الذي لا يختلف اثنان على أهميته من أجل التنمية والتقدم في مجالات الحياة المختلفة ولا بد للبحث العلمي من مناهج وأدوات لتقصي الحقائق والكشف عن الغموض وتحديد العلاقات بين المتغيرات وصولاً للنتائج والتوصيات بغرض الإسهام في الوصول إلى الحلول المناسبة للمشكلات.

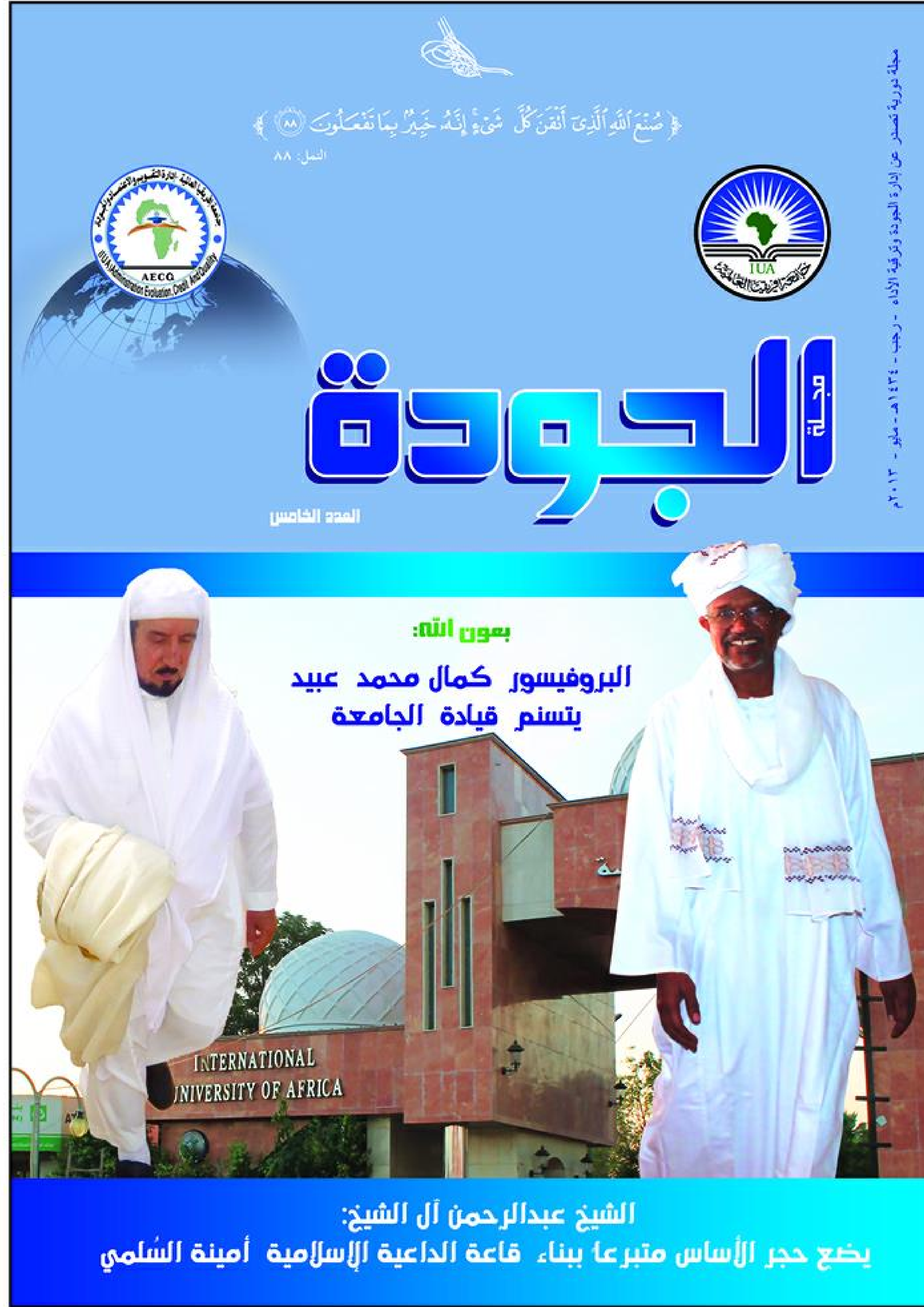
هذا عن البحث العلمي ولكن كيف يمكن تفعيل عمل إدارة الجودة بصفة عامة بالجامعة؟

–عملية الجودة ليست بالأمر السهل وتحتاج إلى الكثير من الجهود الإيجابية على المستويين البشري والمادي، والملاحظ أن كل إدارة للجامعة تسعى لوضع بصماتها من أجل الجودة وهناك تواصل بين كل إدارة وسابقتها وهذا أمر جيد ومفيد لمصلحة تقدم الجامعة نحو التميز والازدهار، و من المهم أن تكون نقطة البداية للجودة هي الإنسان من أجل أن يحس كل فرد ينتسب للجامعة بروح الانتماء والمسؤولية تجاه الجامعة باعتبارها جامعة رسالية تقوم على الدعوة والأخلاق والتربية القويمة. وهذا يتطلب من كل فرد الانضباط والإخلاص في العمل مع التحلي بروح الجماعة بحيث تصبح الجامعة بمثابة الأسرة الواحدة والجسد الواحد، ومتى ما تحققت رسالة الجامعة في ظل هذه المعايير تتحقق الجودة.

وأرى أن أهم متطلبات الجودة بالنسبة للجامعة تتمثل في تطوير العملية التعليمية الجامعية وتشجيع البحث العلمي وأنشطة الخدمة الاجتماعية وهذا ما تسير عليه اليوم جامعة إفريقيا العالمية عبر مراجعة المناهج الدراسية وإنشاء كليات جديدة إضافة لتشجيع البحث العلمي عبر المؤتمرات الدولية ومجالات الكليات المختلفة ومواصلة أنشطة التواصل المجتمعي عبر القوافل الدعوية.

لكن الجودة تتطلب الإصلاح؟

– نعم ما تحتاج إليه الجامعة للوصول للجودة هو إصلاح البيئة الجامعية عبر تحسين ظروف أعضاء هيئة التدريس العملية والمادية وكذلك تحسين أوضاع العاملين، والطلاب من أجل التحصيل العلمي والاهتمام بالمرافق العامة لهذا الغرض وخاصة القاعات الدراسية المناسبة وهذا ما تسعى له جامعة إفريقيا العالمية.



بعين الخبير ماذا عن مجلة الجودة؟

– مجلة الجودة رغم أنها حديثة العهد حيث صدر عددها الأول في أكتوبر ٢٠١١م وعددها السادس في يناير ٢٠١٤م إلا أنها أثبتت وجودها وتطورت نحو الأفضل بما تطرحه من موضوعات مهمة ومواكبة للأحداث، ولكي تستمر على هذا النهج هناك بعض المقترحات التي أتقدم بها لإدارة الجودة:

– زيادة التوعية للعاملين في الجامعة بمتطلبات الجودة في الجوانب المختلفة عبر لقاءات مباشرة معهم والاستماع لآرائهم.

– مواصلة عقد دورات تدريبية لمنتسبي الجامعة حول الجودة خاصة بالنسبة للمنتسبين الجدد وأن تعكس إدارة الجودة وترقية الأداء هذه اللقاءات والدورات التدريبية في المجلة.

– حث العاملين في الجامعة من ذوي التخصصات المختلفة المساهمة في كتابة موضوعات تخدم مفهوم الجودة وتجارب الوحدات المختلفة في هذا المجال.

– تحديد أبواب ثابتة في المجلة تشمل الأوراق العلمية والتعريف بوحدات الجامعة المختلفة وأنشطتها مع الاهتمام بمتابعة التطورات حول الجودة في العالم ومواصلة تخصيص باب للتعريف بأعلام الجامعة من الأساتذة في مختلف الكليات.





وحدة الابتعاث للتأهيل العلمي

تصادق على ابتعاث عدد من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

ضمن وحدات ادارة الجودة وترقية الاداء يترأس الأستاذ متوكل محمد حمد وحدة الابتعاث للتأهيل العلمي، وهي الوحدة المختصة بتنظيم إجراءات الابتعاث الداخلي والخارجي لمساعدي التدريس وأعضاء هيئة التدريس، وذلك بهدف تاهيل الكوادر الأكاديمية الفاعلة والارتقاء بمستواهم الاكاديمي.

وقد صادقت الوحدة على ابتعاث عدد من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة أواخر العام ٢٠١٣م ومع بداية العام ٢٠١٤م تفاصيلهم على النحو التالي:

م	الوحدة العلمية	العدد	الدرجة العلمية	جهة الابتعاث
١	كلية الطب	١	دكتوراه	جامعة الخرطوم
٢	كلية الهندسة	١	دكتوراه	ماليزيا
٣	كلية العلوم	١	دكتوراه	ماليزيا
٤	كلية الشريعة	١	دكتوراه	جامعة الخرطوم
٥	مركز البحوث	١	دكتوراه	جامعة الخرطوم
٦	معهد اللغة العربية	١	دكتوراه	جامعة افريقيا العالمية
٧	كلية الصيدلة	١	ماجستير	جامعة امدرمان الاسلامية
٨	مركز يوسف الخليفة ابوبكر	١	ماجستير	جامعة امدرمان الاسلامية
٩	كلية التربية	١	دكتوراه	جامعة افريقيا العالمية
١٠	كلية الاداب	١	دكتوراه	جامعة افريقيا العالمية
١١	كلية التمريض العالي	٢	دكتوراه	جامعة الرباط الوطني
١٢	كلية طب الفم والاسنان	١	دكتوراه	جامعة الخرطوم

شخصية العدد

البروفيسور بحر الدين عوض شقف

إعداد:
أ. سوسن سليمان محمد.. أ. عزالدين علي عبدالله

دفعنا التكريم المستمر للبروفيسور «شقف» من عدة جهات آخرها الأزهر الشريف إلى أن نخصص له في مجلتنا مساحة نتعرف من خلالها إلى مسيرته الزاخرة بالإنجازات ومن ثم نوثق لسيرته العطرة لتكون نبراساً للباحثين عن دروب الطموح وتحقيق غايات العلم.

بدايات الطريق:

والبروفيسور بحر الدين عوض شقف جلاب من مواليد عام ١٩٤٦م ببلدة قريضة بولاية جنوب دارفور. تلقى تعليمه الأولي بمدرسة برام الأولية الغربية، وكان أول الدفعة في الشهادة الأولية للدخول للمدارس الوسطى ١٩٥٩م، وقد أهلته هذه النتيجة للدخول إلى مدرسة نيالا الصناعية الوسطى، ثم المعهد الفني القسم الثانوي بالخرطوم، ثم جامعة الخرطوم كلية الآداب قسم الجغرافيا.



الجودة: تحاور بروفيسور بحر الدين عوض شقف

وقد تأثر أستاذنا «شقف» في بداية حيات التعليمية بالأستاذ يوسف سليمان الملقب «بيوسف برام» ناظر مدرسة برام الأولية الغربية وكذلك الأستاذ عبد الحميد ضو البيت خريج الأزهر الشريف والذي كان أستاذاً للغة العربية والتربية الإسلامية، عالماً خطيباً مفوهاً لا يحمل كتاباً لقاعة الدرس، وقد حبب رحمه الله إلي تلميذه «شقف» اللغة العربية وآدابها في جامعة الخرطوم.

ومن زملاء الدراسة الذين يذكرهم «شقف» في المرحلة الوسطى الأستاذ عبدالرحيم أحمد إسماعيل الذي يعمل بالسعودية وهو من عشاق الشعر حيث كان يقوم معه بمطارحات شعرية. وكذلك الأستاذ أحمد آدم صالح الذي زامله من المدرسة الوسطى وحتى التخرج في كلية الآداب جامعة الخرطوم.

ويذكر البروف «شقف» أن أغلب المسؤولين في حكومة الإنقاذ الوطني زملاء له عاصرهم في جامعة الخرطوم، منهم برفيسور الأمين الحاج في معهد اللغة العربية بجامعة إفريقيا والبروفيسور عبد الرحيم علي، والأستاذ علي عثمان محمد طه نائب رئيس الجمهورية السابق والدكتور عوض الجاز وزير المالية السابق والدكتور حمدان بمعهد دراسات الكوارث واللاجئين بجامعة إفريقيا العالمية وغيرهم.

مسيرته العملية:

عمل البروفيسور بحر الدين عوض شقف ضابطاً إدارياً بالحكم المحلي ١٩٧٤م – ١٩٨٠م، ثم عمل مديراً إدارياً لمستشفى الصباح بجوبا ١٩٨٤م – ١٩٨٦م، ثم أستاذاً





مساعداً بجامعة صنعاء بجمهورية اليمن ١٩٩٠ – ٢٠٠١م، ثم جامعة إفريقيا العالمية رئيساً لقسم الجغرافية بكلية الآداب، ورئيس لجنة البحوث العلمية والنشر.

مصادر البحث العلمي عند شقف:

في حركته الدؤوبة التي يشاهدها الجميع استوقفناه هنيهةً وسألناه من أين يستقي معلومات بحوثه، فكان رده:

– من أهم مصادر البحث العلمي الإلهام الفطري الذي يجبل الإنسان عليه، وأذكر إني ومنذ الدراسة الابتدائية كنت أحصل على الدرجة الكاملة في مادة الإنشاء أو التعبير، والمصدر الثاني شخصية المعلم الملهم المؤثر على تلاميذه لكونه المثل الأعلى المقتدى به، أما المصدر الثالث فهو الكتاب ومن أهم المؤلفات التي أفادتني في البحث العلمي ومنذ طراوة الشباب ونعومة الأظافر كتاب نهج البلاغة وهو مجموع خطب ورسائل أمير المؤمنين على بن أبي طالب رضي الله عنه، وكتاب النظرات لمصطفي لطفي المنفلوطي وسائر كتب الأدب. ومن المصادر أيضاً فحول الشعراء كأحمد شوقي أمير الشعراء، وحافظ إبراهيم شاعر النيل وأبي الطيب المتنبي، وشكسبير، وسيد قطب بالإضافة لكتب التفسير مثل الكشاف للزمخشري والتفسير الكبير للإمام الرازي الذي قيل إن فيه كل شيء إلا التفسير وكتب الحديث الشريف.

وقبل كل هذا وبعده القرآن العظيم – كتاب الله المبين بروعة بيانه الذي يأخذ بالألباب، بديع المعاني عجيب النظم ساطع البرهان. لا يشبهه كتاب آخر من قريب ولا من بعيد ولما يزل سهلاً يمتنع، حجة الله في خلقه في أرضه، آية ملكه.

معارج البحث العلمي:

لن يطول وقوفنا بك ولكن نري أن نعرف ومن خلال تلك المصادر إلى أين عرج بك البحث العلمي؟

– لا عليك فانا سعيد بذلك فقد عرج بي البحث العلمي إلى عدة محاور منها:

– مشكلة النمو السكاني الذي يطلقون عليه الانفجار السكاني، وقابلت هذا التحدي الكبير بكتاب بعنوان (القرآن والسكان)، طبعه معهد الدراسات الاجتماعية ثم أخذه الدكتور عبد الرحمن أحمد أبو دوم فطبعه في دولة قطر على نفقة جمعية قطر الخيرية.



– قضية القيامة والبعث، القضية القديمة الحديثة وتحدياتها العظمى واجهت هذا التحدي بكتابين هما التصوير البيئي للمعاد في دحض العناد وكتاب ظاهر القيامة في العقل والطبيعة، والكتاب الأخير فائز بجائزة الشهيد الزبير

للإبداع والتميز العلمي لعام ٢٠٠٤م بينما التصوير البيئي فاز بجائزة الأزهر الشريف العالمية وكلاهما طبع في القاهرة.

- المحطة الثالثة قضية العنصرية والرق في العالم وواجهتها ببحث عنوانه الجغرافيا اللونية وانعكاساتها العنصرية على هامش تأثير الجغرافيا والبيئة في ألوان البشر مخطوط غير منشور، وهذا الكتاب الأخير دفعت به للمشاركة في مسابقة الباحثين العرب بالأردن أي جائزة عبد الحميد شومان العالمية للباحثين العرب ونتيجته غير معروفة حيث إن المشاركة كانت قبل شهر فقط.

كذلك كتبت في الإسلام والتمية وتجويد الخطاب الديني، بالإضافة لمشاكل التكيف البيئي للزراع والرعاة بشمال كردفان، وغيرها من المؤلفات.



حصاد الجوائز العلمية:

هذه المسيرة العلمية والتفاعل مع القضايا كان لابد له من ثمرة متمثلة في الجوائز رفيعة المستوى، ماذا تقول؟

- من أولى هذه الجوائز وأهمها هي أنني وكما ذكرت امتحنت للوسطى من مدرسة برام الأولية الغربية وكان الناظر يوسف سليمان وكان ترتيبي الأول على مستوى ولاية جنوب دارفور فمنحني الناظر جائزة قدرها خمسون قرشاً في عام ١٩٥٩م وعلها الآن خمسة آلاف جنيه.

- الجائزة الثانية جائزة الشهيد الزبير محمد صالح كأرفع جائزة تقدمها الدولة وهي بمثابة جائزة الدولة ومنحت وسام العلم الذهبي من السيد رئيس الجمهورية عام ٢٠٠٤م وفي حفل عام بالإضافة لبراءة علمية من الأمانة العامة للجائزة.

- مسابقة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لعام ٢٠١١م، وحصلت على تمويل لهذا البحث وهو بعنوان أساسيات التكيف البيئي للرعاة والزراع بشمال كردفان وهذه المسابقة بالاشتراك مع آخرين وكليات أخرى وكنت رئيساً للمجموعة الفائزة والمشاركون في هذا البحث هم:

أ.د.بحر الدين عوض شقف كلية الآداب قسم الجغرافيا.

د.الإمام عمر الإمام كلية الآداب قسم الجغرافيا.

د.الشيخ إدريس عبد القادر كلية الآداب قسم الجغرافيا.

د.الزين أحمد الزين عميد كلية العلوم التطبيقية.

د.يعقوب عبد الله محمد رئيس جمعية البيئيين السودانية.

- الجائزة الرابعة جائزة الأزهر الشريف العالمية مجمع البحوث الإسلامية – لجنة البحث العلمي في القرآن والسنة النبوية المطهرة في مجال علوم البيئة لعام ٢٠١٣م.

أهمية البحث في حياة الشعوب ودوره في تطوير التعليم:

بروفيسور بحر هل تعتقد أن البحث العلمي مهم في حياة الشعوب؟

- البحث العلمي محرك مهم لشعوب الأرض وضامن لمسيرتها ولتطورها وبقائها، وما كانت النهضة الأوربية الحديثة لولا البحث العلمي الذي انتصر في الصراع الدائر بين العلم والدين (أي الكنيسة) وتضحيات العلماء.

ويرجع الفضل في النهضة الأوربية إلى الكشوف الجغرافية ويرجع الفضل للكشوف على نبوءة قديمة تقول بضرورة وجود قارة أي يابس في جنوب الكرة الأرضية لموازنة اليابس الكبير الذي في الشمال، فالبحث عن هذه القارة الجنوبية وهي قارة استراليا الآن قاد الباحثين إلى جزر الهند الشرقية وإلى أمريكا وهكذا. ومن ثم تغولت أوربا على ثروات الأرض الجديدة المكتشفة وبنت حضارتها والتي تبدو كأنها لا تزول أبداً!

الصياغة الجيدة للبحث العلمي:

بروفيسور «شقف» قد نتمكن من معرفة محاور الموضوع، وجمع المادة لكن تواجهنا مشكلة في صياغة البحث فما هي «الروشتة» التي تنصحنا باتبعها لعلاج هذه المشكلة؟

- أولى هذه النصائح الاهتمام باللغة لأنها أداة التعبير، لا اقصد الاهتمام باللغة بصفة عامة فقط إنما أقصد الاهتمام بها وبأسرارها ودقائقها.

- البحث العلمي في حاجة لميزانية كبيرة كما أنه لا يزدهر إلا في أجواء الحرية وما انحط المسلمون إلا بالاستبداد السياسي وغياب الحرية والشورى والاستبداد يقتل الأفكار قبل الأجساد.

- ومن الصياغة الجيدة للبحث العلمي أن يعمل الباحثون في مجموعات تجمع تخصصات مختلفة لأنه من الصعب أن يوجد علم مستقل فلا يخلو علم من حاجته لعلوم أخرى ومن ثم لابد من التعاون على البحث لمزيد من التحقيق والتجويد.

* كيف يمكن للجودة المساهمة في البحث العلمي:

نهتم في إدارة الجودة بمسألة البحث العلمي وهناك كثير من الأفكار والرؤى، هل تعتقد انه يمكن أن يكون لنا دور في تجويد البحث العلمي؟

- يقول الإمام على كرم الله وجه (قيمة كل إمرى في ما يحسنه) فالجودة إذن هي الجهاد نحو الأحسن والمجاهدة نحو الأفضل عن طريق البحث العلمي بينما البحث العلمي أيضاً يعني الجهاد نحو الأحسن والمجاهدة نحو الأفضل بمعايير الجودة أي كأن الجودة (الحاكم) على مسار البحث العلمي فإذا حاد مسار البحث العلمي عن معايير الجودة انحرف نحو التقليد و جافته الحقيقة فكان الانحطاط.

- شكراً جزيلاً على هذه الفرصة الذهبية، واسمحوا لي أن أهدي إليكم هذا الموضوع «فقه الجودة والبحث العلمي في ميزان الفقه» تجدونه في باب مفاهيم إن شاء الله.

فقه الجودة والبحث العلمي في ميزان الفقه

مفاهيم

أ.د. بحر الدين عوض شقف - كلية الآداب

■ العلاقة بين الجودة والبحث العلمي علاقة طردية فحيثما تحققت الجودة تحقق البحث العلمي والعكس صحيح أيضاً إذ هما واجبان متكاملان أشد التكامل ولا محيص لأحدهما عن الأخر والفرق بينهما دقيق للغاية. لكن لا جرم في أنهما من وسائل التقدم والرقي وصون الأمم من الانحطاط والتسفل.

فالجودة واجب قبل أن تكون رسالة أو غايات أو مذاهب أو معايير وكذلك البحث العلمي.

قال تعالى: ﴿ وَإِلَىٰ ثَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا ۚ قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُم مِّنْ إِلَٰهٍ غَيْرُهُ ۖ هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ ۚ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّجِيبٌ ﴾ هود ٦١.

ويبرز في الآية واجبان من الرب نحو العبد: تكليفي عيني وهو التوحيد وتكليفي كفائي المتمثل في عمارة الأرض.

وبالاطلاع على أصول الفقه يبدو أن كليهما واجب بالنظر إلى المطالب به. فالواجب بهذا الاعتبار واجب عيني وواجب على الكفاية(١)

فالواجب العيني: هو ما توجه به الطلب اللازم إلى مكلف، أي: ما طلب الشارع حصوله من كل واحد من المكلفين، فلا يكفي فيه قيام بعضهم دون بعضهم الآخر، ولا تبرأ ذمة المكلف منه إلا بأدائه، لأن قصد الشارع في هذا الواجب لا يتحقق إلا إذا فعله كل مكلف، ومن ثم يأثم تاركه ويلحقه العقاب ولا يغني عنه قيام غيره. فالمنظور إليه في هذا الواجب الفعل نفسه والفاعل نفسه، ومثاله: الصلاة والصيام والوفاء بالعقود وإعطاء كل ذي حق حقه.

أما الواجب على الكفاية أو الكفائي: هو ما طلب الشارع حصوله في الجماعة، أي إيجاد الفعل لا ابتلاء المكلف.

فإذا فعله بعضهم سقط الفرض عن الباقين، لأن فعل بعضهم يقوم على مقام فعل بعضهم الآخر، فكأن التارك بهذا الاعتبار فاعل، وإذا لم يقم به أحد أثم جميع القادرين، فالطلب في هذا الواجب على إيجاد الفعل لا على فاعل معين، بينما في الواجب العيني، فالمقصود به تحصيل الفعل ولكن من كل مكلف، ومن أمثلة الواجب الكفائي: الجهاد والقضاء واستعمار الأرض بالفلاحة وعموم أوجه الفلاح والنجاح والتقنية المتقدمة والتفقه في الدين والجودة في العمل والتباحث في العلم والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وإيجاد الصناعات وسائر الحرف والمخترعات والعلوم التي تحتاج إليها الأمة وإعداد القوة بأنواعها ونحو ذلك مما يحقق مصلحة عامة للأمة، وإنما يأثم الجميع إذا لم يحصل الواجب الكفائي، لأنه مطلوب من مجموع الأمة، فالقادر على الفعل عليه أن يفعله، والعاجز عنه عليه أن يحث القادر على فعله، فإذا لم يحصل الواجب كان ذلك تقصيراً من الجميع: من القادر لأنه لم يفعله، ومن العاجز لأنه لم يحمل القادر على فعله وحثه عليه. فالواجبان متكاملان.

قال الإمام الشافعي في الفرض الكفائي: (ولو ضيعوه معاً، خفت ألا يخرج منهم مطيق فيه من المأثم)(٢)

وعلى هذا التصور للواجب وجب على الأمة مراقبة الحكومة وحملها على القيام بالواجبات الكفائية، أو تهيئة الأسباب اللازمة لأدائها، لأن الحكومة نائبة عن الدولة والدولة آلة الأمة التنفيذية في تحقيق المصالح العامة وقادرة على القيام بأعباء الفروض الكفاية، فإذا قصرت في ذلك أثمت الأمة كلها بما فيها السلطة التنفيذية: الأمة لعدم حملها الحكومة على تهيئة ما تقام به الفروض الكفائية والحكومة لعدم قيامها بالواجب الكفائي مع القدرة عليه.

والحقيقة هذه الثقافة الإسلامية بعيدة عن مجتمعاتنا كل البعد حيث أن ظاهرة الجودة والبحث العلمي فريضتان غائبتان كل الغيبة في برامج أحزابنا السياسية التي لا تعرف هذه الواجبات الدينية والأسرار الإلهية في قيادة المجتمعات الإنسانية، وإنما كل ما تعرفه حكوماتنا والساسة في بلادنا هو التنمية الاقتصادية والاجتماعية على الشاكلة الأوربية وبناء الطرق والجسور على أساس أنها وسائل تقدم الأمم وهذه النظرة عين العلمانية. تتحدث عن الشريعة والمشروع الإسلامي والصحوة المجتمعية لبناء مجتمع حديث وعن الدستور والقانون على غرار أوربا أو أمريكا...ألخ. ليتهم دروا أن لا وصول للحضارة بلا أصول مادية وفكرية.

إذن فالاهتمام بالجودة والبحث العلمي مطلب شرعي قبل أن يكون شيئاً آخر. قال تعالى: ﴿ قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴾ الأنعام ١٦٢.

قال تعالى: ﴿ قُلْ هَٰذِهِ سَبِيلِي أَدْعُو إِلَى اللَّهِ ۚ عَلَىٰ بَصِيرَةٍ أَنَا وَمَنِ اتَّبَعَنِي ۖ وَسُبْحَانَ اللَّهِ وَمَا أَنَا مِنَ الْمُشْرِكِينَ ﴾

قال تعالى: ﴿ وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا ۚ وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴾ العنكبوت ٦٩.

هذه سبل الإحسان والإتقان المؤدية إلى سيادة الدنيا وسعادة الآخرة.

أما الحديث الذي يسمع عن الجودة ورسالة الجودة وأهداف الجودة ومعايير الجودة واستراتيجية الجودة الخ....

في غياب المعرفة الأصولية للجودة وحجيتها الفقهية عساه يكون كلاماً علمانياً في فراغ.......يبدأ من فراغ ويسعى في فراغ وينتهي إلى الفراغ الذي بدأ منه وفيه.

جمع شيخ الإسلام أحمد ابن تيمية – قدس الله روحه – قضيتي الجودة والبحث العلمي في عبارة جامعة فقال: «العارف يسير إلى الله بين مشاهدة النعمة، ومطالعة عيب النفس والعمل(٣).

فمشاهدة النعمة تجعلك ربانياً ومطالعة عيب النفس والعمل تجعلك مجوداً وباحثاً علمياً.

وعسى أن يكون المرء بهذا قد مهد السبيل للتعرف بأصول التكليف الإلهي بالجودة والبحث العلمي معاً.

المراجع:

(١) الوجيز في أصول الفقه للسيد عبد الكريم زيدان مؤسسة الرسالة، ناشرون بيروت، ١٤٣٠هـ – ٢٠٠٠م، ص ٣١.

(٢) الرسالة للإمام الشافعي، ص ٣٦٦.

(٣) الإمام شمس الدين أبن قيم الجوزية، الوابل الصيب من الكلام الطيب، دار بن عمر، القاهرة، ١٤٣٤هـ – ٢٠١٣م.



تكريم المعاشـــــيين بالجامــعة

إعداد: أ. سوسن سليمان محمد

أقامت الهيئة النقابية للعاملين بجامعة إفريقيا العالمية حفل تكـريم للمعاشيـين لعام ٢٠١٤م وذلـك بقاعة إفريقيـا الدولية للمؤتمرات في يوم الثلاثاء الموافق ١٨/فبراير/٢٠١٤م.

تحدث في بدايـة الاحتفال الدكتور حاتم محمد فضل السيد رئيس النقابة مترحماً على روح الذين انتقلوا إلى الدار الآخرة، البروفيسـور مبيوع مصطفـى عبد الوهاب، والأستـاذة شريفة محمد مختار. ثم حيا الموجوديـن مؤكداً بأنهم ما زالوا قادرين على العطاء ووصفهم بأنهم ما زالوا شباباً مؤكداً أن من ينتسب لهـذه الجامعـة فإنه يحمل أمانـة الدفاع عـن رسالتها وان هذه الكوكبة قادرة على ذلك

ثـم تم تكـريم المحتفـى بهـم بـدروع وبشيـك مـالي بقيمة (٩٠٠٠ج) لأعضـاء هيئـة التدريـس، و(٨٠٠٠ج) للموظفـين، و(٧٠٠٠ج) للعاملين.

وتحـدث البروفيسـور عمر أحمـد سعيد نيابة عـن المحتفى بهـم الذين وصفهم بالعلماء وقـال إن الطبيعة البشرية وخاصة السودانيين من الصعب عليهم تقبل الإحالة إلى المعاش، موضحاً أن الأكاديميين يبـدأ عطاؤهم في هذه الفترة التي اعتبرها سن النضج الأكاديمي موصياً زملاءه من الأكاديميين بالاستمرار في العطاء داخل الجامعة أو خارجها.

وقال إن جامعة إفريقيا لها طبيعة عجيبة إذ تظل في وجدان الشخـص الـذي عمـل بها مهمـا بعد عنهـا وذلـك أن رسالتها الإسلامية تعمل علـى تشكيل وجدان الإنسان فيظل مرتبطاً بها مقدماً شكره على القائمين بأمر هذا الاحتفال.

وتحدث الأستاذ دفع الله حسب الرسول عن محطات حياته التعليميـة والعمليـة حتـى وصوله إلى جامعـة إفريقيـا العالمية مستعرضاً الظروف التي جعلته يعمل بهذه الجامعة.



ثـم تحدث الدكتور سمير قرشي نائب المدير للشؤون العلمية والثقافيـة مؤكداً أن هذا الاحتفال بمثابة رد الوفاء بالوفاء لأهل الوفـاء، وأكـد أن الجامعة ستظل وفية لكل مـن عمل بها مقدماً شكره للقائمين على أمر الاحتفال.

يذكر أن التكريم شمل كلاً من:

الأساتذة:

١. مبيوع مصطفى عبد الوهاب.
٢. عبد المجيد عثمان موسى.
٣. يحيى هارون محمد.
٤. محمد الحسن أحمد بابكر.
٥. موسى الأمين الزبير.
٦. محمد البشير محمد الخليفة.
٧. تاج السر بشير صالح.
٨. عمر أحمد سعيد.
٩. آدم طه حسين.
١٠. حسن علي الشايقي(اختياري).
١١. التجاني محمد أحمد كرار.
١٢. دفع الله حسب الرسول.
١٣. أحمد عمر التجاني مصطفى.
١٤. آمال أحمد يس.

الموظفين:

١. عبد المنعم عمارة محمد.
٢. محمد أحمد عمر.
٣. عبد الوهاب سيد عمر منشاوي.
٤. شرف الدين محمد حمزة.
٥. بابكر حمد محمود.
٦. محمد حسن محجوب.
٧. إبراهيم مرغني إبراهيم على.

العمال:

١. محمد عمر حسب الله.
٢. عوض صباح الخير إدريس.
٣. صلاح فتحي حسين قرشي.
٤. على محمد سليمان جميل.
٥. إسماعيل إبراهيم محمد.
٦. علي الطيب شعيب آدم.
٧. عطا المنان طه علي.
٨. حليمة كودي كوك.








أفهم نفسك... حلل وأعرف شـــــخصيتك

إعداد:
أ.طارق فاروق عبدالله



أيوب رجل محبوب ومُقنع وناجح، يدير فرعاً من (٢٥) منتسباً لمؤسسة تعليمية خاصة مستقلة بكل احترافية وجودة، أجواء العمل صحية وتدعو للحماس والإنتاج، بدأ نجمه يعلو ويظهر، وأصبحت وسائل الإعلام تهتم بتجربته العصامية ومساره التصاعدي الجميل حيث بدأ صغيراً وهاهو يكُبر.

بدأ أيوب كتابة يومياته وأفكاره فمثله لابد أن يدون التاريخ ويرصد التحولات ويفرح بهذا الارتقاء والتألق في حياته.

كانت يومياته تحوم حول الإنسان الذي هو محور العالم وهو بكل تأكيد، روح كل عمل أو منتج أو مبادرة، في ذات السياق ركز أيوب في يومياته الجميلة على فهم الإنسان ومن ثم التعامل معه وإدارته بالطريقة الأفضل حيث يحقق الجميع النجاح والسعادة، والكل هنا منتصر.

تجربة أيوب ثرية حيث تحول إلى نقطة جذب مهمة للكثيرمن الناس واستطاع أن يكسب رضا العملاء والعاملين بالإضافة إلى محبة وتجاوب العائلة والأصدقاء في ذات الوقت، وهي معادلة

مهمة وتستحق التأمل.

كان أيوب ذا شغف بقضية فهم النفسيات وتحليل الشخصيات ثم العمل من خلال النتائج، وهذا جعل عالم العلاقات والأعمال والأسرة الخاص به أكثر متانة وعمقاً، كما أنه جعله قريباً من أهدافه وبعيداً عن الكثير من الصراعات والصدامات التي يقع فيها الناس من حوله فهو قادر على إدارة العلاقات بشكل ذكي، وقيادة الحوار بشكل احترافي مهما كانت الشخصية المقابلة مستفزة أو غريبة بالإضافة إلى أنه من خلال هذه المعرفة استطاع أن يقسّم الأدوار ويعطي كل شخص ما يناسب إمكاناته وشخصيته ناهيك عن معرفته مع من يعمق العلاقة ومع من يجعلها سطحية، ومن يتبسط معه ومن يعامله بشكل رسمي .

هذا الإدراك الهام جعل أيوب يختار أفضل الموارد البشرية لإدارة فرعه كما أنه أصبح يعرف مفاتيح الكثير ممن حوله وكيف يكون قادراً على إقناعهم والتواصل معهم بشكل إيجابي وفعال. والمكسب العظيم هو إدارة المنافسين والشخصيات السلبية التي تحيط به أو في محيطه العام وكيفية تجاوز كل هذه الشخصيات السلبية أو المشاغبة التي تخلق المشاكل أو المفاجأة .

ومن خلال تجربة أيوب ننطلق لنتأمل واقعنا كم يكون جميلاً عندما نفهم شخصيات من حولنا ونتعامل معها على أساس هذه الفهم في عالمنا الواسع فلكل شخصية نقاط قوة ومواطن ضعف، فهنا علينا أن نعزز مواطن القوة ولا نستغل مواطن الضعف بل نحاول تطوير من حولنا ليصلوا إلى مراحل متقدمة من البناء الشخصي الإيجابي وإدارة الذات بشكل حكيم ومتزن والذي يخدمهم في حياتهم ويميزهم عن غيرهم .

فعندما نفهم المزاجي فإننا نبتعد عنه في لحظات تردي مزاجه، وعندما نستوعب الحسَّاس فإننا نبتعد عن نقاط التحسس لديه وندعم ثقته في نفسه، وحين نستوعب الانفعالي فإننا نعرف أنه طيب القلب إذا هدئ، وحينما نقابل الشكاك فإننا نعزز مواطن الثقة المتبادلة ولا ندخل في المناطق الشائكة لديه بل نعامله بحذر .

وإذا قابلنا الاعتمادي أو التجنبي فإننا نعرف أنه لا يصُلح للأعمال القيادية لأنه سوف يعطل العمل، وحين نتعامل مع الفصامي فإننا نستوعب أنه صاحب قلب طيب ولكنة بارد في العمل والمشاعر والأحاسيس ويظهر عليه الجمود في ردود الأفعال أكثر وهنا لا نظلمه، وفي حال قابلنا الاستعراضي أو الهستيري فهو الشخص المناسب للرحلات والسفر فهو ظريف جداً ولكنه ليس مناسباً للعمل والإنتاج كثيراً .

وإذا صادف وأن قابلت النرجسي فهو متعالٍ ومتكبر بطبعة ويحسُن التعامل معه بفخامة بالغة حتى يتفاعل معك، وإذا قدر الله اللقاء بالسكيوباتي أو السادي فهما من الشخصيات التي لا يعمق الإنسان العلاقة معهما ويحذر منها فالأول لديه ميل للإجرام والثاني لديه كُره واحتقار كبير للآخرين، هذا الفهم كذلك يجعلني لا أتأثر بالشخصية الاكتئابية التي تنظر لكل شيء من حولها يتوشح السواد، كذلك أتعلم كيف أكون حذراً ودقيقاً جداً مع الشخصية السلبية العدوانية التي تهوى الغدر والخداع وكيف احتوي الشخصية الوسواسية التي تتسم بالدقة العميقة والحرص الدائم معه مع قدر من القلق .

وغيرها من سمات الشخصية التي تجد غالب الناس يملكون مزيجاً منها وفيها السلبيات والايجابيات وهنا ففهمنا يجعلنا في أوضاع اجتماعية وعملية ونفسية وأسرية أفضل، فعندما نفهم أنفسنا فإننا نكون اقدر على استثمار كل ما هو جميل ورائع لدينا وإدارة ومعالجة كل ما هو سلبي أو سيء في شخصياتنا، بالإضافة إلى فهم العالم من حولنا والقدرة على التحرك بسلام وانتظام.

كان رسول الله صلى الله عليه وسلم في عام الوفود حريصاً على فهم وضع كل قبيلة وخصائصها وطبيعة زعيمها، قبل أن يصل وفدُها إليه وكان أبو بكر الصديق رضي الله عنه يتولى هذه المهمة فهو نساب وخبير بالناس والمجتمعات، وهذا سهل كثيراً من التوافق ونجاح دخول الكثير من القبائل في الإسلام، فكان هناك تصور دقيق لنفسيات وشخصيات الأفراد والجماعات الذي مكن من نجاح التعامل معهم والتعاطي مع الاختلافات والخلفيات التي يحملونها فالقائد النموذجي هو الذي يستطيع أن يتعامل مع كل من حوله ويوظفهم بالشكل المناسب لشخصياتهم وإمكاناتهم ويحتوى كل الشرائح والأجناس بذكائه الاجتماعي وإدراكه النفسي وعمقه الإداري وتصوره الحكيم للواقع وطبائع البشر وتحولاتهم .

ومن هنا ففهم النفسيات وتحليل الشخصيات ليس علماً ترفياً بل ضرورة للجميع مهما كانت الأعمار أو المناصب أو الاهتمامات، فنحن نعيش في كوكب واحد ولا نستطيع أن نعيش بمعزل عن بعضنا البعض ولهذا فكلما فهمنا بعضنا استطعنا أن نكون في مناطق أكثر دفئاً في العلاقات وجدوىً في النتائج والأعمال والمخرجات.

وهنا أسمح لي عزيزي القارئ أن أدعوك بعد استقطاع ثلاث دقائق لتجربة هذا الاختبار الحقيقي لمعرفة شخصيتك الذي صممه دكتور فيل ماكجرو والذي حقق

(٥٣) نقطة حين أجاب بنفسه عن هذا الاختبار.

- اقـرأ التـالي، ستجـد أنه شيق جـداً ، احرص ألا تكون حساساً بعض الشيء تجاه بعض الأسئلة.

- الاختبار دقيق جداً وسيستغرق حوالي دقيقتين فقط.

- الإجابات يجب أن تكون عن شخصيتك الآن وليست عما كنت عليه سابقا.

- هـذا الاختبـار حقيقـي ومستخـدم في إدارات شـؤون الأفراد لدى كبرى الشركات العالمية حاليا وهو يساعد تلك الشركات على التعرف على شخصية وقدرات موظفيها.

- الاختبار عبارة عن عشرة أسئلة بسيطة...

وهذا هو الاختبار:

١.متى تشعر/ي بأنك في أفضل حالاتك؟

أ) في الصباح

ب) في فترة الظهيرة وبداية فترة المساء

ج) في آخر الليل

٢.أنت عادة تسير على قدميك .....

أ) سريعا وبخطوة طويلة

ب) سريعا وبخطوات قصيرة

ج) بسرعـة أقل رافعـا الرأس وناظـرا إلى العالم والناس في الوجه

د) بسرعة أقل مطأطئاً الرأس إلى أسفل

هـ) بطيء جدا

٣. عند حديثك مع الناس أنت عادة ما...

أ) تقف طاويا يديك

ب) تقف مكتوف اليدين

ج) تقف واضعا يديك على وركك أو خصرك أو في جيبك

د) تلمـس أو تدفـع الشخص الذي تخاطبه بيديك

هـ) تجعـل/ي يديك تتحـرك على بعض أجزاء من جسمك كأن تلمس إذنـك أو ذقنك وبطنك أو تخلل بين يديك شعرك

٤.عند استرخائك، تجلس ....

أ) ثانيـاً ركبتيـك إلى رجليك جنبا إلى جنب

ب) ورجلاك فوق بعضهما البعض

ج) ورجلاك ممدودتان باستقامة

د) ثانيا رجلاً واحدة تحتك

عند سماعك شيئا مسلياً، تتصرف بأن...

أ) تضحك ضحكة مجلية وممتنة

ب) تضحك ضحكة ليست عالية

ج) تضحك بينك وبين نفسك بهدوء

د) تضحك ضحكة خجولة

٦.عندما تحضر حفلة اجتماعية تقوم ب....

أ) الدخول بصخب حتى يلاحظك الآخرون.

ب) الدخـول بهـدوء ملتفتـاً باحثا عن شخص تعرفه كي تجلس معه

ج) الدخول بهدوء تام محاولاً ألا يلاحظ دخولك أحد

٧.عندما يقاطعك احد ما حال قيامك بعمل وأثناء تركيزك بشدة، تقوم ب....

أ) ترحب بالمقاطعة كي تأخذ قسطا من الراحة

ب) تشعر بغيظ شديد

ج) تتفاوت بين الحالتين السابقتين

٨.أي من التالي لونك المفضل ؟

أ) أحمر أو برتقالي

ب) أسود

ج) اصفر أو أزرق فاتح

د) أخضر

هـ) أزرق غامق أو ارجواني

و) ابيض

ي) بني أو رمادي

٩.عندمـا تذهب للنوم على السرير، وأثناء هـذه اللحظات الأخيرة قبل النوم، تستلقي...

أ) متمددا على ظهرك

ب) منكفئاً على بطنك ووجهك على الأرض

ج) علـى جنبـك و منحنيا بعض الشيء

د) رأسك على إحدى يديك

هـ) مخفيـا رأسـك تحـت الغطاء

١٠.غالبا ما تحلم بأنك....

أ) تسقط من مكان عالٍ

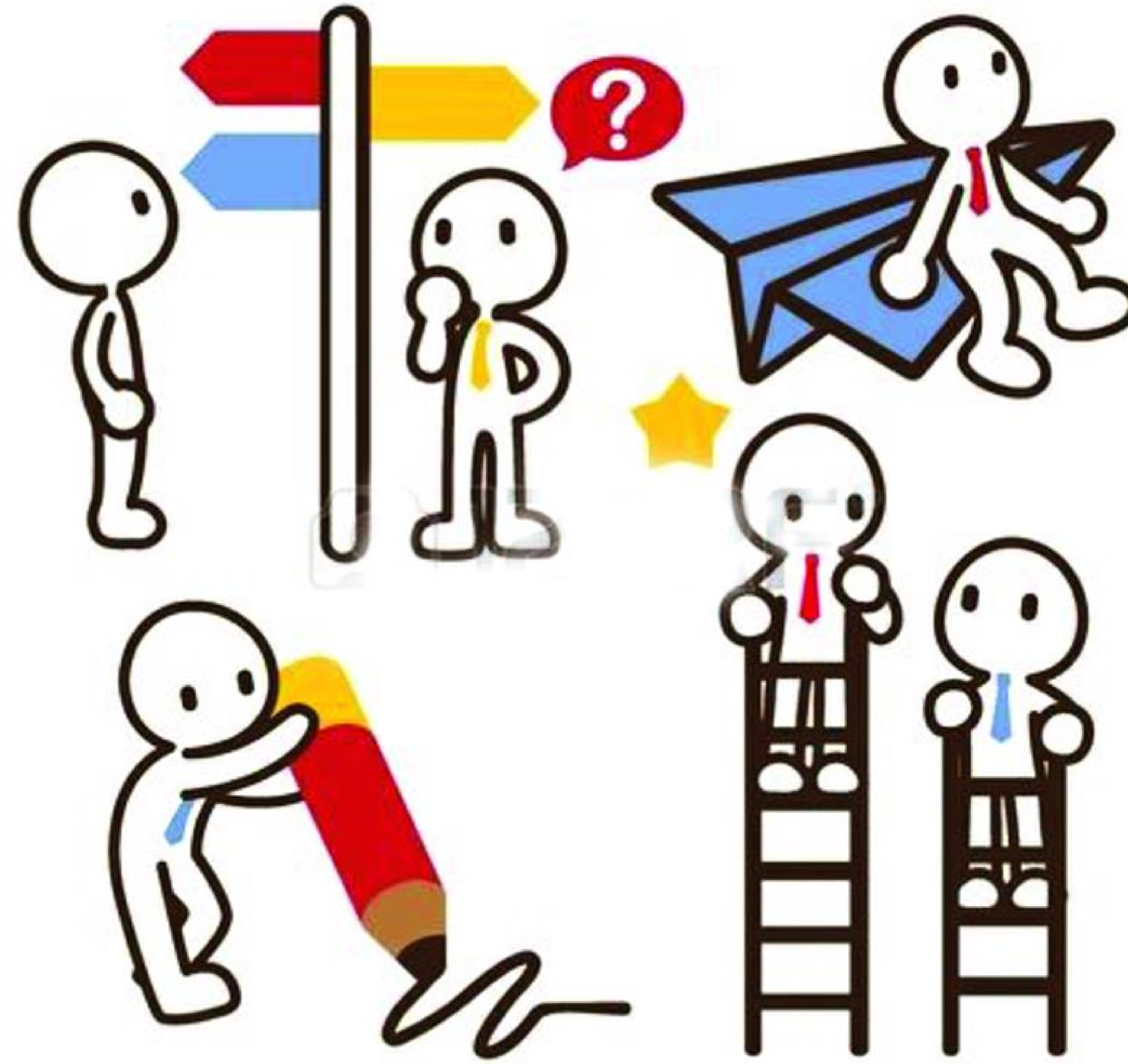
ب) تقاتل أو تقاوم

ج) تبحث عن شيء أو شخص ما

د) تطير أو تطفو على الماء

هـ) غالبـا ما تنـام ولا تحلم بأي شيء

و) أحلامك سعيدة دائماً.



احسب النقاط:	درجتك التي حصلت عليها
١- (أ)٢، (ب)٤، (ج)٦	
٢- (أ)٦، (ب)٤، (ج)٧، (د)٢، (هـ) ١	
٣- (أ)٤، (ب)٢، (ج) ٥، (د) ٧، (هـ) ٦	
٤- (أ)٤، (ب)٦، (ج) ٢، (د)١	
٥- (أ) ٦، (ب) ٤، (ج) ٣، (د) ٥، (هـ) ٢	
٦- (أ) ٦، (ب) ٤، (ج) ٢	
٧- (أ) ٦، (ب) ٢، (ج) ٤	
٨- (أ) ٦، (ب) ٧، (ج) ٥، (د) ٤ ، (هـ) ٣، (و) ٢، (ي) ١	
٩- (أ) ٧، (ب) ٦ ، (ج) ٤، (د) ٢، (هـ) ١	
١٠- (أ) ٤، (ب) ٢، (ج) ٣، (د) ٥، (هـ) ٦، (و) ١	
مجموع ما حصلت عليه	

النتيجة:

(٦٠) نقطة أو أكثر: يراك الآخرون أنك تحب أن تعامل بعناية فائقة، معتقدين أنك شخص تافه معتد بذاتك ومستبد، قد يعجب بك البعض متمنين أن يكونوا مثلك، ولكنهم لا يثقو فيك دائماً مترددين للارتباط معك بعمق في أمور جدية كثيرة.

من (٥١ : ٦٠) نقطة: يراك البعض شخصاً مثيراً متقلب المزاج وشخصية متهورة، أنت قائد بالفطرة وسريع في اتخاذ القرارات ولو أنها ليست بالصحيحة دائما، يجدونك جريئاً ومغامراً وشخصا يرغب في تجربة أي شيء ولو لمرة واحدة، شخص ينتهز الفرص، ويستمتع بالمغامرة وكذلك يستمتع الناس بصحبتك بسبب الإثارة التي تصاحبك دوماً.

(٤١ : ٥٠) نقطة: يجدك الآخرون شخصاً حيوياً ومفعماً بالنشاط فاتناً وممتعاً، عملياً ودائما مشوقاً، أنت شخص تثير الانتباه على الدوام ولكنك متزن دائماً ولا تنسى من قبلهم أبدا، كذلك يعتبرونك شخصاً لطيفاً ومراعياً لمشاعر الآخرين ومتسامحاً، شخصاً يبهج الجميع ويساعدهم على الدوام.

(٣١ : ٤٠) نقطة: يراك البعض شخصاً حساساً، حذراً، دقيقاً وعملياً جداً. كذلك يرونك ذكياً، موهوب، نابغ ومتواضع. شخص لا يكون صداقات بسرعة وسهوله ولكنك وفيٌّ جداً لأصدقائك وتتوقع نفس الوفاء منهم في المقابل، أولئك الذين يعرفونك تمام المعرفة يعرفون بان ثقتك بأصدقائك لا تهتز بسهولة ولكنها من الجهة المقابلة تحتاج لوقت طويل حتى تعود إلى ما كانت عليه إذا ما اهتزت أو فقدت.

(٢١ : ٣٠) نقطة: يراك أصدقاؤك شخصاً مجتهداً ومتسرعاً، ولكنك في الوقت نفسه حذرا ودقيقاً للغاية، شخص بطيئاً وثابتاً على نمط معين في الحياة، سيفاجأ الكل حقا لو قمت يوما بعمل شيء بشكل عفوي أو بتصرف وليد اللحظة حيث إنهم يعتقدون بأنك تختبر كل شيء بدقة ومن كل زاوية قبل القيام باتخاذ أي قرار بشأنه. معتقدين أن رد فعلك مبني جزئياً على طبيعتك الحذرة.

أقل من (٢١) نقطة: يعتقد الناس أنك شخص خجول وعصبي وغير حاسم في اتخاذ القرارات شخص يحتاج للرعاية والاهتمام به من قبل الآخرين دائما، ويحتاج لمن يقوم باتخاذ القرارات نيابة عنه على الدوام متجنبا التورط بأي شي ومع أي شخص، قلق يتوهم بوجود مشاكل لا وجود لها.




أ. آمنة إبراهيم عبدالله

أفراح إدارية

أسـرة الجـودة تهنـئ الدكتور سمـير قرشي محمد، نائب المديـر للشؤون العلمية والثقافية بزواجه من الدكتورة ألاء عبدالله الشريف، الطبيبة بالإدارة الصحية والطبية متمنين لهما حياة زوجية سعيدة، وبالرفاء والبنين إن شاء الله.

إنجاز علمي

أسـرة «الجـودة» إدارةً ومجلـة يهنئـون زميلهـم الدكتور محمد دفع الله محمد يوسف بمناسبة نيله درجة الدكتوراه في الإعلام تخصص صحافة مع تمنياتنا له بالتوفيق.

كما تهنـئ الجودة الدكتـورة أماني عبـد الرحمن بمعهد اللغـة العربية لنيلها درجة الدكتـوراه في اللغة العربية، مع أمنياتنا لها بحياة علمية سعيدة.

كـما تهنـي الأستاذ محمـد بخيت عبـدالله بمناسبة نيله درجـة الماجستير في اللغات من مركز البحوث والدراسات الإفريقية وعقبال الدكتوراه.

كـما تهنئ الجـودة أيضـاً الأسـتـاذ مجتبى عبيـد بإدارة المراجعـة الداخلية بمناسبة حصوله على درجة الماجستير في إدارة الأعمـال من كلية الاقتصاد مع تمنياتنا له بحياة علمية سعيدة.

وتهنـئ الأسـتـاذ عبدالقـادر جـلال محمـد علي بـإدارة الشهـادات والامتحـانـات بمناسبـة حصولـه علـى درجة الماجستـير في الإدارة مـن كلية الاقتصاد مـع تمنياتنا له بالتوفيق.

عبد الرسول عريساً

والتهنئـة موصولـة كذلك للأسـتـاذ عبدالرسـول عيسى عبدالرسـول، سكرتـير عميـد كليـة الآداب، بزواجه من قريبته حواء، وتهنئة خاصة من أسرة كلية الآداب، وأسرة ترحيل الشجرة، وإن شاء الله بيت مال وعيال.

أفراح المراجعة الداخلية

كمـا تتقـدم أسـرة المجلـة إلى الوجيه علاء الدين صديق، العامل بإدارة المراجعة الداخلية بمناسبة زواجه مـن هنادي الإمـام، والتهنئـة موصولة مـن إدارة المراجعـة الداخليـة وجميع العمـال مع تمنياتنـا له بحياة زوجية سعيدة.

نعم الوفاء

رزق شوقـي آدم سعيد الموظف بكلية الطـب بمولود أطلق عليه اسـم مبيوع تيمناً ووفاءً لفقيـد الجامعة البروفيسور مبيـوع مصطفى عبد الوهاب، عميد كليـة الطب الأسبق، ونائب المدير للشؤون العلمية والثقافية السابق.

أسـرة الجودة تهنئ الأخ شوقي بمولـوده متمنين أن يسير على نهج من سمي عليه أخلاقاً وعطاءً وبرا، وكذلك تهنئ أسرة المولود متمنين لـه دوام الصحة والعافية نفع الله به دينه ووطنه ووالديه.

أحزان الجامعة

انتقل إلى رحمة الله كل من:

والد الأستاذ عبد الخالق عز الدين، رئيس مكتب المراجعة الداخلية.

والـد الدكتـور بـركات عبـد الله الفكـي، طبيـب الإدارة الصحية والطبية.

شقيـق الأسـتـاذ كمال الديـن شرف الديـن محمد خير، ضابط العلاقات العامة بالمكتب التنفيذي، وشقيق عارف شرف الدين بالحسابات.

والـدة الدكتـورة نجوى عبد الغفار محمـد، قسم المناهج بكلية التربية .

شقيق السيد عطايا كباشي، العامل بالشؤون العلمية .

نسال الله لهم جميعاً الرحمة والمغفرة، ولآلهم وذويهم الصبر وحسن العزاء، (إنا لله وإنا إليه راجعون).

أضواء على الإدارة الهندسية



مركز البروفيسور يوسف الخليفة أبوبكر للحرف القرآني، ومبنى كلية الإعلام - منظور خارجي للمبنى

إعداد - سكرتير التحرير:

من المهام الأساسية للجودة تطوير البيئة الجامعية الذي تعتبر العمود الفقري التي تعتمد عليه كل العمليات الأخرى في مجال تطوير العمل بالجامعة فالبيئة هي الماعون الذي تجرى في داخله بقية المناشط الأكاديمية والإدارية.

من هنا نلتقي اليوم بواحدة من الإدارات المنوط بها ترقية البيئة الجامعية وتهيئتها بصورة تمكن من تجويد العمليات الأخرى، ونقصد بذلك الإدارة الهندسية التي يتولى قيادتها المهندس محمد عثمان الذي تخرج في جامعة بودابست بجمهورية المجر عام ١٩٧٩م وعمل في مواقع مختلفة أبرزها الشركة السودانية للبناء والتشييد، ووزارة الخارجية، وعدد من الأعمال الهندسية الخاصة، وبالإدارة الهندسية أيضاً مجموعة شباب من المهندسين والمهندسات في مختلف فروع الهندسة.

في حوارنا هذا مع الإدارة الهندسية توقفنا في محطتين أساسيتين على أن نستكمل بقية المحطات في عددنا القادم بإذن الله.



كلية الشريعة والقانون - منظور خارجي للمبنى

المشروعات الجاري تنفيذها حالياً وهي:

قاعة «اندامي» وملحقاتها بكلية العلوم.

مركز البروفيسور يوسف الخليفة أبوبكر للحرف القرآني، ومبنى كلية الإعلام.

قاعة "أمينة السلمي" بمركز الطالبات.

كما يتوقع أن يكتمل بنهاية العام الحالي العمل في:

برج إفريقيا بمجمع النصر السكني.

المرحلة الأولى من عمارتي سكن الموظفين.

داخليتي الطالبات.

كلية الشريعة والقانون.

الطابق الثاني من كلية علوم التمريض.

ثانياً: مشروعات الطرق والكهرباء والصرف الصحي:

وتسعى الجامعة لإحداث تغيير نوعي على مستوى البيئة من حيث:

إضافة بضع كيلومترات من الطرق المعبدة بالأسفلت داخل الحرم الجامعي مع ملحقاتها من أعمال "الانترلوك"، والحواجز الأسمنتية "الكيربستون"، والمساحات الخضراء.

تنفيذ مشروع متكامل للصرف الصحي يستوعب كل الوحدات التابعة للجامعة بالجناح الشرقي.

كما يتضمن مشروع المستشفى الجامعي محطة حديثة لمعالجة الصرف الصحي، ومخلفات غرف العمليات والنفايات الطبية بصفة عامة.

الشروع في تنفيذ مشروع قديم - جديد لاستبدال الكوابل المستخدمة في توزيع الكهرباء داخل الجامعة بكوابل هوائية تفادياً للأعطال المتكررة التي ظلت تعاني منها الجامعة.

الخاتمة:

لعل هناك كثيراً من الأسئلة التي تحتاج إلى توضيحات، ومنها مياه الشرب، وحالة المباني القديمة، والخطة المستقبلية بعيدة المدى، وغيرها من الأسئلة التي نترك الاجابة عنها للعدد القادم بإذن الله.



أولاً: المشروعات الإنشائية:

تقوم الإدارة الهندسية بتنفيذ العديد من المشروعات الهندسية الجديدة من ضمن تعاقدات العام ٢٠١٣م والمتمثلة في تشييد داخليتين للطالبات، و كلية الشريعة والقانون.

وتعد الترتيبات حالياً لتوقيع عقودات عام ٢٠١٤م لتشيد داخليتين للطلاب بالمجمع الشرقي للجامعة، وتشييد المستشفى التعليمي لكلية الطب الذي سيشيد بمواصفات عالمية.

إضافة إلى توقيع عقودات للمرحلة الثانية في كل من



قطوف

جواهر من عناقيد الكلام



معانقة الجنان

يا من يعانق دنيا لا بقاء لها   يمسي ويصبح في دنياه سفارا
هلا تركت لذي الدنيا معانقة   حتى تعانق في الفردوس أبكارا
إن كنت تبغي جنان الخلد تسكنها   فينبغي لك ألّا تأمن النارا

الإمام الشافعي

حب الرسول صلى الله عليه وسلم

نُورٌ أَضاءَ بَصِيرَتي فَأضاءَني   لَمَّا تَذَكَّرتُ الحَبِيبَ مُحَمَّدَا
وكَأنَّما سَطَعَتْ شُمُوسٌ في دَمِي   وكأنَّما قَمَرُ السَماءِ تَعَدَّدا
فَبِذِكْرِهِ يحلو الوجُودُ فنرتَقي   يا حظَّ مَنْ باسمِ الحَبيبِ تَزوَّدا
كَمْ سَاءَلوني مَنْ تحُبُّ عَلى المَدَى   قُلْتُ الإلهُ الوَاحِدُ الفَردُ الصَمَدْ
كَمْ سَاءَلوني مَنْ تحُبُّ لأجلِهِ   قُلتُ المكَمَّلُ في الصفَاتِ المُعْتَمَدْ
لَو سَاءَلوني عَنْ مَحَبَّةِ آلِهِ   سَأقُولُ هُمْ في القَلبِ عِشقٌ لا يُرَدْ

شريفة السيد محمد، شاعرة مصرية

علمتني الحياة

الصالح حسن المليح، كلية العلوم

أعظم كلمة هي الله وأعمق كلمة هي النفس وأسرع كلمة هي الوقت وأغرب كلمة هي الآن وأعزب كلمة هي الأمل و أقوى كلمة هي الوطن وأحن كلمة هي الأم وأرقّ كلمة هي المحبة الرعد الذي لا ماء معه لا ينبت العشب كذلك العمل الذي لا إخلاص فيه لا يثمر الخير.

د. يوسف السباعي

حب الوطن

وطنـي أُحِبُـكَ لا بديـل   أتريـدُ مـن قـولي دليـل
سيظـلُ حُبـك في دمـي   لا لـن أحيـد ولـن أميـل
سيظـلُ ذِكـرُكَ في فمـي   ووصيتـي في كـل جيـل
حُـبُ الوطـن ليسَ إدعـاء   حُـبُ الوطـن عمـلٌ ثقيـل
ودليـلُ حُبـي يـا بـلادي   سيشهـد بـه الزمـنُ الطويـل
سأكـونُ سيفـا قاطعـا   فـأنـا شجـاعٌ لا ذليـل
عهـدُ عليـا يـا وطـن   نـذرٌ عليـا يـا جليـل
سأكـون ناصـحُ مؤتمـن   لِكُـلِ مـن عشِـقَ الرحيـل

عبدالله حمود ناصر، شاعر يمني

وداعاً مدرستي

أ.حسن سيد أحمد الناطق

مدرسة كريمة الثانوية وفي عام ١٩٧٣م وفي مناسبة الاحتفال بوداع طلاب الفرقة الرابعة الثانوية ألقى الطالب زكي مكي إسماعيل قصيدة أنشأها لهذه المناسبة عبر فيها عن مدى تأثره بفراق مدرسته وأفاض فيها بالحديث عن مدى حبه ووفائه لكل من ضمتهم من أساتذة وموظفين وعمالاً و آباء بل لم ينس أن يذكر مواطن الاستفادة كالمكتبة والمعامل، ومع كل ما ساقه من إشادة بهذا المجتمع أحس بشيء من عدم الرضا عن نفسه لأنه لم يستطع أن يؤدي كل ما عليه لمعلميه فاستغاث بأستاذه حسن الناطق ليغيثه في كل ما وقع فيه من تقصير نحو من غرسوا المعرفة في عقله فقال:

أغثنـي ناطـق الأدب المفـدى   فانـي قـد ظلمـت معلمينـا
فقـم وانـثر بيانـك فيـه حيـي   أفاضـل بالديـار وماجدينـا
تحـدث وارقـص الكلمـات طربـاً   فـان النـثر تنـثره رصينـا
يهـز النفـس كالشعـر المقفـى   يحـرك في عواطفهـا السكينـا
فأنـت الناطـق الأسـتاذ حقـا   وأنـت خليفـة العقـاد فينـا



الأخيرة

الإحباط الوظيفي أسبابه وعلاجه

د.محمد دفع الله محمد يوسف

يتعرض الموظف في مسار حياته الوظيفية إلى العديد من الضغوط، بعضها يكون نتيجة لطبيعة العمل المنوط به، وبعضها الآخر ينتج عن نمط الاتصال التنظيمي داخل بيئة العمل، وبعضها يكون نتيجة للتفاعلات الاجتماعية المتقاطعة بين مفردات العمل نفسه، والبعض الآخر منها يعود إلى طبيعة التكوين النفسي والإعداد التربوي للموظف ذاته.

وهذه الحالة تعد أمراً على درجة بالغة في الأهمية والخطورة لما لها من تأثير على نجاح أي مؤسسة تعليمية، ومن أعراض هذه الحالة انواع النقاش الكثيرة بين العاملين الذين هم على رأس العمل، فهناك من يتحدث عن هموم العمل الوظيفي، وهناك من يعبر عن وجهة نظره وعدم ارتياحه أو سعادته فيما يقوم به من عمل ويشعر بالذنب حيال تقصيره من واجبات للمضايقات النفسية التي تصله من رؤسائه والتي عادة ما تكون بسبب الإحباط الوظيفي، ومنهم الكثيرون الذين يجتمعون في أعمالهم أو خارج أعمالهم يوجهون انتقادات لاذعة لما يشعرون به من خيبة أمل عما يدور تجاه مستقبلهم الوظيفي أو تجاه المنشأة التي يعملون بها.

ومما لاشك فيه أن هذا المؤشر، وما يتبعه من عقبات يؤثر بشكل سلبي على سير العمل بالمنشأة التي يعملون بها، فالذين يعانون من الإحباط الوظيفي يواجهون ضغوطاً نفسية وعصبية، أقلها أن يتولد لديهم الشعور بعدم الرغبة في التوجه إلى أعمالهم، أو عدم سعادتهم بما يقومون به من أعمال، ولا يستطيعون التعبير بصراحة للمسؤولين الذين يعملون معهم عما يجيش بدواخلهم، ثم يتحول هذا الشعور إلى نتائج عكسية صعبة وحرجة ربما يصاب أصحابها بأعراض نفسية أقلها تأثيراً هو الهروب من هذه الوظيفة بالبحث عن مكان عمل آخر حتى وإن كان اقل مستوى وراتباً أو أحياناً إلى ترك العمل بأساليب ملتوية كأن يحصل العامل على إجازات مرضية متكررة أو أن يبتعد عن أنظار الإدارة العليا ويقتصر عمله على مجرد الحضور والانصراف.

أسباب الإحباط الوظيفي:

- غياب العلاقة الإدارية بين الرئيس المباشر والمرؤوس.
- التجميد الوظيفي، وغياب الحافز المادي والمعنوي.
- عدم الشعور بالانتماء للمؤسسة.
- إهمال جانب التدريب، وذلك لأن التدريب من شأنه تزويد العاملين بمهارات إضافية وصقل في المواهب واكتشاف الكثير من نقاط القوة والضعف وتصحيح الكثير من المفاهيم الخاطئة التي كانت تنفذ بشكل غير سليم وينعكس بالتالي بشكل إيجابي لصالح المؤسسة.
- سوء الاختيار أو غياب المعايير في اختيار الشخصية القيادية التي تناط بها مسؤولية العمل وتكون هذه الشخصية مفتقرة لمقومات القيادة. فكثير من القيادات الإدارية خدمتهم الظروف أو الحظ، لذلك فهم غير مصدقين وجودهم في هذا المكان، فتتكون لديهم عدم الثقة بالنفس في القرارات التي غالبا ما تكون عشوائية أو ارتجالية، ولا يتراجعون عن قراراتهم حتى وإن كانت خاطئة.

معالجة مشكلات الإحباط الوظيفي:

- إعادة النظر في شخصية الموظف والوظيفة نفسها مع اختيار الأفراد الصالحين للعمل.
- تطوير نظام العمل، وتوفير الاختصاصيين النفسيين، وحل المشكلات والصراعات التي تحدث داخل المؤسسة.
- تنشيط الأداء الوظيفي من خلال إعداد دورات تدريبية تتناسب مع متطلبات العمل واحتياجات الموظف.
- وضع سياسة التقييم والتحفيز في العمل والابتعاد عن السياسات التي تتسبب في ترهل الجسم الوظيفي.
- تقديم الخدمات الاجتماعية للعاملين بما يساعدهم على التركيز في أعمالهم، وعدم الانشغال بما يدور في بيئتهم المحلية.

هذه جزئية مختصرة عن مشكلة الإحباط الوظيفي التي بدأت تظهر على السطح، وبعض الحلول لتلك المشكلة، والباب مفتوح لتناول مثل هذه القضايا التي من شأنها العمل على تطوير الأداء ومعالجة أوجه القصور فيه.

والله من وراء القصد

Mouhamed00000@hotmail.com

سكرتير التحرير

مجلة الجودة تهنئ





تتقدم

مجلة الجودة

للأستاذ الدكتور كمال محمد عبيد

مدير الجامعة ولنائبيه بالتهنئة بمناسبة

عيد الفطر السعيد ولكافة منسوبي

الجامعة وكل عام والجميع بخير..

مجلة الجودة تهنئ







تتقدم

مجلة الجودة

للأستاذ الدكتور كمال محمد عبيد

مدير الجامعة ولنائبيه بالتهنئة بمناسبة

عيد الفطر السعيد ولكافة منسوبي

الجامعة وكل عام والجميع بخير..

العيد في الجامعة

كلمة العدد

■ يسر "مجلة الجودة " أن تطالع قراءها، مرة أخرى، بإصدارتها الثامنة متزامنة مع اجتماع مجلس أمناء الجامعة المبارك، الذي يشكّل في مطلع كل عام ميلادي حراكاً أكاديميّاً وإدارياً ينتظم هذه المؤسسة العملاقة.

لهذا حرصنا على أن تعبر هذه الإصدارة الجديدة عن كل جديد في الوحدات والنشاطات التي تضيف إلى الجامعة مزيداً من الألَق، والإشراق في عطائها.

حرصنا في هذا العدد أيضاً على الحفاظ على هُوية المجلة النابعة من اسمها ممثلة في لقاءات الجودة، واستطلاعاتها التي تنشر المفيد من التجارب، والخبرات لأعلام الجامعة من الأكاديميين، والإداريين وأهل الإنجاز من أبنائها.

عملنا في هذه الإصدارة أيضاً على تعزيز الأبواب، والأعمدة الثابتة بما ينشر ثقافة الجودة، ويرسخ من معانيها، ومعاييرها ومؤشراتها.

أمّا الجانب الأخباري والإعلامي من المجلة فقد حافظنا على طابعه المعهود بحسبانه مرآة يطلع القراء من خلالها على غزارة نشاط الجامعة وتنوعها محلياً وإقليمياً وعالمياً.

وختاماً نشكر للإخوة المشاركين، حرصهم على الإسهام بالموضوعات والمقالات القيِّمة، متطلعين إلى المزيد من جميع قرائنا داخل الجامعة وخارجها، من أجل ازدهار الجودة، وارتقائها، مع أمنياتنا لكم جميعاً بتصفح هاني وسعيد لعددنا الجديد.

رئيس التحرير

الجودة

بسم الله الرحمن الرحيم

صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتْقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴿٨٨﴾ النمل

مجلة ربع سنوية تصدر عن إدارة التقويم والاعتماد والجودة - العدد الثامن - ١٤٣٦ هـ - ٢٠١٤م



الجودة مجلة دورية تصدر عن إدارة الجودة وترقية الأداء - صفر ١٤٣٦هـ - ديسمبر ٢٠١٤م - العدد الثامن

من مُحتويـاتِ العدد





د. تهاني إبراهيم محمد محجوب
أستاذ مساعد
مركز الدراسات النسوية والعلوم الأسرية

إِدَارَةُ الوَقتِ والجودةِ

يُعاني الكثيرون من ضيق الوقت، ويرّجعون ذلك إلي كثرة الأعمال التي يقومون بها مقارنة بالوقت المتاح لهم، فهم يسعون لينجزوا أعمالهم كلها ولكنهم يفشلون؛ لأن الوقت يمضي ولا ينتظرهم حتى يتموا الأعمال جميعها. ربما يتموا أعمالهم في الزمن المحدد، لكن دون المستوي المطلوب. يعتقد بعض الناس أن أعمالهم أصبحت كثيرة ويعتقد آخرون أن الوقت أصبح قليلا.

سبحان المعبود الذي ساوى بين عباده جميعهم في الوقت بدرجة واحدة ! كيف يستطيع بعض الناس إتمام أعمالهم في الوقت المتاح؟ يتخلف الناس بعضهم عن بعض في استخدام الوقت، إذن الخلل يكمن في الإنسان نفسه فالوقت ثابت منذ ميلاده،









الجودة مجلة دورية تصدر عن إدارة الجودة وترقية الأداء - صفر ١٤٣٦هـ - ديسمبر ٢٠١٤م - العدد الثامن

والأعمال الموكولة إليه هي مهام ملزم بأدائها بتعدد مصادر إلزامها. موازنة الأعمال والوقت بيد الإنسان وحده، وهو الذي يقدر تقسيم الأعمال الموكولة إليه علي الوقت المتاح له واستثمار الوقت فيما هو مفيد وبإمكانه ذلك كيفما شاء. هذا الأمر يعرف باسم "إدارة الوقت".

قرأت كثيراً عن موضوع إدارة الوقت، فوجدت أن معظم الكتابات تركز علي إدارة الوقت للإنسان بوصفه مديراً للعمل الوظيفي فقط، فتوجهه إلي كيفية إدارة أعمال مؤسسته. قلما وجدت كتابات تتناول إدارة وقت الإنسان في الحياة كلها، وربط إدارة الوقت بتجويد الأعمال وليس إكمالها في الوقت المحدد.

الوقت من أعظم نعم الله- عز وجل- علينا؛ لذا فهو أعظم ثروة في حياة الإنسان فيجب عليه المحافظة علي هذه النعمة العظيمة. لقد أقسم الله – سبحانه وتعالى– بالوقت مثل الليل، والنهار، والعصر، والفجر، والضحى، تنبيهاً لنا علي أهمية الوقت في حياتنا. ولا ننسي قول الرسول الكريم - صلي الله عليه وسلم : "نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس: الصحة والفراغ" رواه البخاري. والمقولة الشائعة: الوقت كالسيف إن لم تقطعه قطعك.

كيف يستغل الإنسان وقته وينظمه؟ يتم ذلك بتنظيم الوقت، وتقسيمه، فيساعد ذلك في الحفاظ علي الوقت واستخدامه الاستخدام الأمثل، لأن استخدامه يبين الفرق بين الإنجاز والإخفاق، كذلك ينبغي اغتنام الوقت والحذر من إضاعته. ومن فوائد تنظيم الوقت تحسين جودة العمل.

أقدم - فيما يلي - طريقة عملية لإدارة الوقت في سبيل أداء الأعمال بجودة عالية؛ وذلك



بتطبيق العمليات الإدارية: التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة.

أولاً: نستخدم عملية التخطيط بتوزيع الوقت علي مراحل تكون محددة بفترة زمنية معينة، كل فترة لإنجاز عمل معين.

ثانياً: نستخدم عملية التنظيم بتوزيع الأعمال - بعد تحديدها - علي المراحل الزمنية، أي ارتباط المهمة بالوقت المحدد.

ثالثاً: تأتي بعد ذلك عملية التوجيه والتي تبين كيفية تأدية الأعمال.

رابعاً: تجيء عملية الرقابة علي الأعمال والتي تكشف لنا الأخطاء، وتمنع حدوثها مستقبلاً.

ينصح باستخدام مذكرات مختصرة لتدوين الأعمال المطلوب إنجازها مع وضع تقديرات واقعية للزمن عن كل عمل. كما يمكن عمل تنبيهات صوتية للتذكير. كما يجب علينا معرفة مضيعات الوقت لتجنبها ثم العمل علي القضاء عليها وبذا يكون الاستفادة من كل الأوقات.

الجودة
الجودة مجلة دورية تصدر عن إدارة الجودة وترقية الأداء - صفر ١٤٣٦هـ - ديسمبر ٢٠١٤م - العدد الثامن

ضمن زيارته التفقدية

رئيس الجمهورية يشيد بتطور مزرعة الجامعة

■ أشاد السيد المشير عمر حسن أحمد البشير رئيس الجمهورية، راعي الجامعة، بالتقدم الكبير الذي تشهده مزرعة الجامعة في كافة جوانبها، جاء ذلك في اطار زيارته التفقدية لمزرعة الجامعة بالعيلفون بمرافقه عدد من الوزراء الاتحاديين والولائيين، حيث كان في استقبالهم البروفيسور كمال محمد عبيد مدير الجامعة وعدد من المسؤولين بالجامعة والمزرعة.

وكان السيد رئيس الجمهورية قد زار مزرعة الجامعة في يوم السبت ٢٢ نوفمبر ٢٠١٤م يرافقه الأستاذ علي كرتي وزير الخارجية، والدكتور فيصل حسن إبراهيم وزير الثروة الحيوانية والسمكية، والأستاذ مدثر عبد الغني وزير الزراعة بولاية الخرطوم الى جانب البروفيسور خميس كجو كندة وزير التعليم العالي السابق.

واستمع الوفد في بداية زيارته الى تقرير مفصل عن المزرعة ومراحل تطورها قدمه البروفيسور كمال محمد عبيد مدير الجامعة والأستاذ محمد عبد المعروف مدير إدارة الموارد والاستثمار والأستاذ البهاري الطيب مشرف المزرعة.

واختتم السيد رئيس الجمهورية والوفد المرافق زيارته بطواف على الأقسام التي تشملها المزرعة بشقيها الحيواني والنباتي.

أخبار ومناشط

في دورة مهارات عمل المسجل بجامعة إفريقيا

مدير الجامعة يشيد بـ الجودة ويبشر بتحسين الوضع المادي للعاملين

■ أشاد بروفيسور كمال محمد عبيد مدير جامعة إفريقيا العالمية بالجهد الكبير الذي تبذله إدارة الجودة وترقية الأداء في تطوير العمل بالجامعة خاصةً في مجال التدريب. جاء ذلك في حفل توزيع الشهادات في ختام الدورة التدريبية «مهارات عمل المسجل في جامعة إفريقيا العالمية» مضيفاً إلى أن إدارة الجودة تنفِّذ المهام الموكولة إليها بسرعة مهما كان ضيق الوقت المخصص لذلك، كما ظهر في تنفيذها لدليل الجامعة ٢٠١٤م خلال شهر واحد فقط، مقدماً شكره للعاملين بالجودة.

وبشَّر سيادته العاملين في الجامعة بان إدارته مهمومة بتحسين الوضع المادي للعاملين في الجامعة من خلال لجنة كونت خصيصاً لمراجعة المرتبات، مؤكداً على أنها ستشهد زيادة ملحوظة بداية العام ٢٠١٥م، مشيراً إلى أنَّ إدارته تسعى هذه الأيام إلى دفع فروقات العاملين.

وطالب سيادته العاملين ببذل المزيد من الجهد في تطوير العمل بالجامعة مؤكداً على أهمية دور المسجل في مسيرة العمل الأكاديمي في الجامعة متمنياً أن يقوم المتدربون بتطبيق المهارات التي اكتسبوها خلال هذه الدورة.

يذكر أن هذه الدورة أقيمت في قاعة النجاشي في الفترة من ١٦-٢٠/١١/٢٠١٤م وحاضرها البروفيسور عمر احمد سعيد رئيس الإدارة، والدكتور عمر موسى الحسن المدرب بإدارة الجودة، والدكتور أحمد الريح يوسف عميد كلية التربية، والأستاذ طارق فاروق عبدالله رئيس إدارة تقانة المعلومات.

واستهدفت الدورة المسجلين ومساعديهم في كليات الجامعة ووحداتها العلمية، حيث شارك فيها (٣٢) متدرباً كما شارك فيها الأستاذ كمال الفاضل رئيس إدارة الموارد البشرية و تناولت الدورة المهارات الإدارية، والأكاديمية في مجال عمل المسجلين.

وقامت إدارة الجودة بتكريم الدكتور احمد الريح يوسف، والأستاذ طارق فاروق عبدالله حيث شرف اليوم الختامي الدكتور سمير قرشي محمد نائب المدير للشئون العلمية والثقافية وعدد من عمداء الكليات.

كورت للتفكير في مزرعة الجامعة

أكملت إدارة الجودة وترقية الأداء برنامجها التدريبي لمسجلي الجامعة بدورة أخرى للمجموعة نفسها عن «كورت التفكير» أقيمت في صالة الزوار في مزرعة الجامعة في يوم السبت الموافق٢٩/١١/٢٠١٤م لمدة يوم كامل شرفها حضوراً السيد مدير الجامعة ونفذها الطاقم التدريبي في الجودة بالتعاون مع المسجلين وإدارة المزرعة.

شكر وعرفان



والجودة إذ تسعد بالثناء الذي وجدته من إدارة الجامعة فإنها تتقدم بوافر الشكر والامتنان للعاملين في المكتب التنفيذي وخاصة الأستاذ أسامة ميرغني مدير المكتب التنفيذي لما وجدوه منهم من تعاون كبير في النشاطات كافّة التي تقوم بها إدارة الجودة، وتشمل سحابة الامتنان كذلك إدارة قاعة إفريقيا للمؤتمرات، والأستاذ البدري مصطفى، والإدارة المالية، وأسرة الترحيلات.

دورة مهام ومهارات عميد الكلية

أقامت إدارة الجودة وترقية الأداء، في أكتوبر المنصرم دورة تدريبية مكثفة لعمداء الكليات المنتسبة للجامعة بشرق إفريقيا، حضرها أيضاً عميد كلية دراسات الحاسوب الجديد بالجامعة، كانت الدورة المكثفة بعنوان «مهام ومهارات عميد الكلية».

شملت الدورة اختصاصات، العميد، وواجباته وعلاقاته الداخلية، والخارجية، وقد ركزّت الدورة على محاور العلاقات مع الطلاب، وواقع الأساتذة والمسجل والعاملين ومؤسسات الجامعة الأخرى، اشترك في تنفيذ الدورة البروفيسور عمر أحمد سعيد رئيس الإدارة، والدكتور عمر موسى الحسن المدرب في الإدارة، والدكتور أحمد الريح يوسف أحمد عميد كلية التربية، والأستاذ طارق فاروق عبد الله رئيس إدارة تقانة المعلومات.

وفي ختام الدورة منحت الإدارة شهادات حضور للمشاركين في الدورة، كما التقى البروفيسور كمال محمد عبيد مدير الجامعة، بالمدربين والمتدربين عقب انتهاء الدورة، وعبر عن ارتياحه للجهد الذي بذل والنتائج التي تحققت.

أسبوع القرآن الكريم للعام ٢٠١٤م

أستهل الطلاب الجدد المقبولون للعام ٢٠١٤م رحلتهم العلمية بجامعة إفريقيا العالمية بأسبوع القرآن الكريم، الذي نفذته إدارة المركز الإسلامي الإفريقي بناءً علي توجيه السيد مدير الجامعة البروفيسور كمال محمد عبيد بأيلولة أسبوع القرآن الكريم الذي كانت تنفذه كلية الشريعة والدراسات الإسلامية إلى المركز الإسلامي الإفريقي، حيث شكلت اللجنة العليا للأسبوع برئاسة الدكتور عبدالوهاب دفع الله مدير المركز، وعضوية سبعة آخرين.



وشهد الأسبوع الذي شارك فيه حوالي (١٣٢٢) طالباً، و(١١٧٥) طالبة من المقبولين للعام الدراسي (٢٠١٤م-٢٠١٥م) عدداً من اللقاءآت التوجيهية، وزيارات تعريفية ويوم ختامي.

احتفال جامعة إفريقيا العالمية بالعيد الذهبي لمجلة دراسات إفريقية



احتفلت جامعة إفريقيا العالمية في العاشر من أغسطس من العام ٢٠١٤م في قاعة إفريقيا الدولية للمؤتمرات، بإصدار العدد الخمسين من مجلة دراسات إفريقية والذي يصادف مرور ثلاثين عاماً من عمر المجلة منذ إصدارتها الأولى، وسط حضور عدد كبير من العلماء والباحثين والمهتمين بالشأن الإفريقي.

تحدث في الحفل الدكتور يوسف خميس أبو رفاس عميد مركز البحوث والدراسات الإفريقية قائلاً: بأنَّ مجلة دراسات إفريقية أصبحت وعاء يستوعب جميع المفكرين والعلماء والباحثين في مختلف مشاربهم الإثنية، والفكرية، والمهتمون بالشأن الإفريقي، فإفريقيا في وقت سابق كان يتم التعبير عن قضاياها من قبل الغرب بأقلام وبأفكار المنهج الغربي. فأضحت هذه المجلة الملاذ الآمن لأعداد من الباحثين الأفارقة حيث مكّنتهم من كتابة همومهم ومشكلاتهم بأيديهم وعقولهم.

وفي الختام تحدث البروفيسور كمال محمد عبيد، مدير الجامعة ذاكراً بأنَّ هذا المقام من مقامات الحمد والشكر لله عز وجل أن هدى لهذه الفكرة مجلة دراسات افريقية نفراً كريماً، وفقوا بالاستمرار، والحفاظ عليها، وذكر بأن أكبر التحديات التي كانت تواجه هذه المجلة في بدايتها في العام ١٩٨٥م، في أنّها كيف يمكن أن تستمر محافظة على توقيت صدورها، ومحافظة على مستوى الأداء، وتستمر حفيظة على رسالتها. وذكر انه سعد عندما سمع بأن عدداً من المؤسسات المرموقة المحلية والعربية والإفريقية والدولية تصنف مجلة دراسات إفريقية في أفضل ما تصنف فيه من الدوريات العلمية المحكَّمة التي تأتيها لجودة وثراء مادتها ولانتظام رسالتها، ولحسن طباعتها. هذا وقد كرمت المجلة بمناسبة العيد الذهبي لصدورها عدداً من الرواد الذين أسهموا في إثراء المجلة.

الأسبوع الثقافي الأول لطالبات جامعة إفريقيا العالمية



نظَّم مركز الدراسات النسوية، والعلوم الأسرية في الجامعة الأسبوع الثقافي الأول للطالبات في الجامعة وذلك خلال الفترة من ١٧ إلى ٢٠ أغسطس ٢٠١٤م، حيث جاءت فكرة الأسبوع الثقافي بمبادرة كريمة من الإخوة والأخوات بالندوة العالمية للشباب الإسلاميّ. وتلقفتها إدارة جامعة إفريقيا العالمية، وقد شارك في الأسبوع عدة جهات من داخل الجامعة وخارجها.

اشتمل الأسبوع الثقافي على عدد من الفعاليات منها افتتاح السيد مدير الجامعة، والسادة نواب المدير، والشيخ إبراهيم آل محمد الحبر ممثل الندوة العالمية للشباب الإسلامي بالمملكة العربية السعودية معرض التراث الشعبي، والمأكولات الذي أقامته الطالبات الوافدات، و اشتمل على عدة أجنحة.

وقدمت خلال أيام الأسبوع، وجلساته عدداً من الأوراق العلمية، التي استفاد منها الحاضرون كثيراً، كما تخلله عددٌ من الدورات التدريبية، والزيارات. وفي اليوم الختامي تمّ تكريم عدد من الضيوف، والمؤسسات الاعتبارية، وتكريم الطالبات الفائزات في القرآن الكريم، والخط والرسومات، والأعمال اليدوية، والمسرح، والمعلومات العامة، والإنشاد الفردي، والإنشاد الجماعي.

الأسبوع الإرشادي الثامن

نظمت إدارة التوجيه، والإرشاد النفسي في عمادة شؤون الطلاب فعاليات الأسبوع الإرشادي الثامن في الفترة من٢٧/١٠-٣٠/١٠/٢٠١٤م بقاعة إفريقيا للمؤتمرات، وقد شرف الجلسة الافتتاحية للأسبوع الدكتور سمير قرشي محمد نائب المدير للشؤون العلمية والثقافية وعدد من عمداء الكليات.

وفي كلمتها في الجلسة الافتتاحية أشارت الدكتورة آسيا عبد القادر رئيس إدارة الإرشاد والتوجيه في قسم الطالبات إلي أن الهدف من الأسبوع هو نشر ثقافة الإرشاد النفسي بين الطلاب مستعرضة نشاطات وبرامج الأسبوع.

وأشار الدكتور أحمد الزين عميد عمادة شؤون الطلاب إلي أن أهم الأمور التي ترعاها عمادة شؤون الطلاب هي الجوانب النفسية للطلاب، متمنياً أن يحقق الأسبوع الأهداف التي وضعت له.

وتحدث الدكتور باعزيز علي الفكي عميد كلية القانون نيابة عن مدير الجامعة مشيراً إلي أهمية أن يجد الإنسان هوادي ترشده إلي الطريق إلي الله، وأوصى الطلاب الجدد بتهيئة أنفسهم لساحة الدعوة، وتجديد العزم والنية لقضاء فتره مليئة بالصحبة الطيبة.

تقرير عن تنفيذ ورشة العمل حول مراجعة المناهج وتطويرها

أ. منال مطر يعقوب - أ.سوسن سليمان محمد

■ في اطار تنفيذ ادارة الجودة وترقية الاداء لنشطات الربع الأخير من العام ٢٠١٤ م، نفذت وحدة ترقية الاداء ورشة العمل التنويرية حول مراجعة المناهج في وحدات الجامعة العلمية، قدمها بروفسور عبدالسلام محمد (رئيس إدارة المناهج) وبروفسور عمر احمد سعيد رئيس ادارة الجودة وترقية الاداء ودكتور عمر موسى الحسن المدرب بادارة الجودة وترقية الاداء وذلك خلال شهر اكتوبر ٢٠١٤. بمعدل ورشة اسبوعياً.

الورشة الاولى استهدفت اعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية التطبيقية (الطب،الاسنان، الصيدلة،الهندسة، المختبرات، التمريض،العلوم، النفط،الحاسوب، وكلية تقانة الانتاج والتصنيع الزراعي والحيواني) وعقدت بتاريخ ١٤/ ١٠/ ٢٠١٤م من الساعة العاشرة والنصف صباحاً ولمدة ثلاث ساعات بقاعة د. كرار بكلية الطب، وبلغ عدد الحضور (٧٩) وعدد مقدر من عمداء الكليات، بدأت الورشة بآيات من الذكر الحكيم تلاها د.طارق محمد هاشم الهدية كلية الصيدلة، وقدم أ.د. عبد السلام محمود موضوعه بتوطئة للورشة و التنوير عن ادارة المناهج، ثم عرض د.عمر موسى الحسن دواعي تطوير المناهج، وركز على الفرق بين التطوير، والتغير أما أ.د. عمر احمد سعيد فقدمّ التجارب المحلية، والعالمية في تطوير المناهج في الجامعات، وأثارت الموضوعات التي قدمتها الورشة نقاشاً مستفيضاً، وأدار النقاش د.عبد المجيد عثمان موسى الاستاذ بكلية الطب.

وانحصر النقاش في النقاط التالية:

١ - ضرورة تحديث مطلوبات الجامعة لتتماشى مع المقررات التي تدرس في الكليات العلمية.

٢ - الاتصال، ومتابعة الخريجين للحصول على تغذية راجعة.

٣ - ربط المناهج بالتأصيل، والبيئة الافريقية.

٤ - تدريب، وتطوير الأستاذ الجامعي.

٥ - ربط المناهج مع متطلبات سوق العمل، وعمل شراكات مع مؤسسات سوق العمل المختلفة.

٦ - تطوير المناهج باستيعاب المتغيرات العالمية المتسارعة.

٧ - الاهتمام بالبحث العلمي.

٨ - تطوير المكتبات الورقية، والالكترونية.

٩ - توفير المعينات الأكاديمية، وتهيئة البيئة التعليمية.

الورشة الثانية اقيمت بتاريخ ٢١/١٠/٢٠١٤م بالقاعة الوسطى في قاعة الشهيد حاج نور بكلية الشريعة الساعة العاشرة والنصف صباحاً، واستهدفت أعضاء هيئة التدريس في الكليات النظرية والإنسانية (الاقتصاد،الآداب،الشريعة والقانون،الدراسات الإسلامية، التربية وكلية الإعلام) وقد حضر بعض عمداء الكليات وبلغ الحضور (٦١).

وبعد استعراض الأوراق أدار النقاش الدكتور باعزيز علي بن علي الفكي عميد كلية الشريعة والقانون، وانحصر النقاش في الاتي:

١ - ضرورة اهتمام ادارة الجامعة بتدريب الاساتذة.

٢ - عالمياً تحولت الجامعات العالمية من ابراج عاجية الى مؤسسات تخدم المجتمع، ولكن الجامعات في السودان مازالت تعمل بالصورة القديمة ولابد ان تضم مجالس الكليات ممثلين لسوق العمل.

٣ - موضوعات البحث العلمي مكرره ولا جديد في نتائج الرسائل الجامعية.

٤ - لابد من وجود جانب مرن في المنهج، يستوعب المتغيرات المحلية، والعالمية.

٥ - الاهتمام بالاستاذ ليكون قادراً على تنفيذ المنهج.

٦ - الارتباط بالخريجين.

٧ - ربط التعليم، والتخصصات بسوق العمل.

٨ - تاهيل المكتبات.

٩ - استصحاب البعد الإداري والمالي الذي يوثر على عملية التدريب.

وبعد أن قدمت الأوراق أدار النقاش د.يوسف خميس ابورفاس وانحصر النقاش في:

١ - عمل دورات للاساتذة لتعريفهم كيفية اعداد المناهج، ومفرداتها، وأيضاً طباعة كتيب يعرف الاستاذ بالمفردات، والأهداف، يتكون من ٢٠ الى ٣٠ صفحة.

٢ - تطوير، وتدريب الأستاذ الجامعي.

٣ - تطوير الوسائط التعليمية، والمعينات.

٤ - مراجعة، وتطوير، وتحديث المناهج سنوياً لادخال الجديد، ومواكبة العصر لان المناهج الحالية تركز على عملية الحفظ، وليس الابتكار.

٥ - اقتراح باقامة مدارس من الأساس، والثانوي تتبع للجامعة يتم التدريس فيها باسلوب يدعو الى الابتكار، وليس الحفظ والاستذكار.

٦ - اضافة المهارات الناعمة في المقررات، و تعريف الطالب بكيفية المعاملة في الحياة العملية بعد التخرج.

٧ - يجب اعداد استمارة موحدة لتوصيف المقررات الدراسية، لكل وحدات الجامعة.

٨ - تحفيز الاساتذة مادياً، والعمل على استقرارهم بالسكن، والترحيل لضمان استمرار عطائهم.

٩ - لابد من حضور الاساتذة لدورات حتمية يعتمد عليها عند الترفيع.

١٠ - دور ادارة الجودة في ضبط المناهج.

ويمكن ان نلخص النقاش في الاتي:

١ - ضرورة الاهتمام بتدريب الاساتذة.

٢ - ربط التخصصات بسوق العمل.

٣ - مراعاة رسالة الجامعة (التاصيل وقارة افريقيا) في المناهج.

٤ - الارتباط بالخريجين.

واخيراً كان الموضوع جاذباً، وأفاد الكثير من اعضاء هيئة التدريس، وأجاب عن الكثير من التساؤلات التي ناقشها الاساتذة. وكان حضور الاساتذة جيداً واستمراريتهم حتى نهاية الورشة، ومشاركتهم في النقاش دافعاً لنشاطات اخرى.

الورشة الاخيرة عقدت بتاريخ ٢٨/١٠/٢٠١٤ م بقاعة افريقيا للمؤتمرات الساعة العاشرة والنصف صباحاً، واستهدفت أعضاء هيئة التدريس في المعاهد والمراكز (معهد اللغة العربية، مركز الدراسات النسوية والاسرية، المركز الاسلامي الافريقي، معهد دراسات الكوارث واللاجئين، مركز يوسف الخليفة لكتابة اللغات بالحرف العربي ومركز البحوث والد راسات.



الرؤية والرســـالة

(الجزء الثاني)

نواصل مابدأناه في العدد السابق عن ندوة الرؤية والرسالة التي أقامتها إدارة الجودة وترقية الاداء في العاشر من ابريل ٢٠١٤م في قاعة إفريقيا للؤتمرات، وللفائدة العامة نورد في هذا العدد ملخصاً لبقية الاوراق التي تمت مناقشتها في الندوة خلال جلساتها الثلاث، وكنا قد استعرضنا سابقاً ورقة البروفيسور عبد الباقي عبد الغني حول مفاهيم الرؤية والرسالة، وكذلك ورقة الدكتور زين العابدين حسن محجوب حول معايير الرؤية والرسالة.

بروفيسور الطيِّب زين العابدين

في ورقته "نشأة جامعة إفريقيا العالمية، ومعايير الجودة" قال بروفيسور الطيب زين العابدين أن الرسالة التي قام عليه المركز الإسلامي الإفريقي بالخرطوم هي الأهداف، التي نصّ عليها نظامه الأساسي، الذي وضعه مجلس الأمناء، واعتمدته حكومات الدول السبع المشاركة في تأسيس المركز، وهي: السعودية، ومصر، والسودان، والكويت، والإمارات العربية، وقطر، والمغرب. وجاء في النظام الأساس أن أهم أهداف المركز هو: نشر الثقافة الإسلامية العربية في إفريقيا، إعداد وتدريب الدعاة من أبناء المسلمين في إفريقيا، تقوية الصلات بالجمعيات، والمنظمات الإسلامية في إفريقيا. وقد أثر تكوين فئة المعلمين، وإدارة المركز وخبراتهم على تحديد الرؤية وتكييف الرسالة التي سار عليها المركز في إطار الأهداف الموضوعة له.

كما أن القصد كان هو العناية بتعليم أبناء المسلمين في إفريقيا، الذين حرموا من التعليم إبان الفترة الاستعمارية الأوربية، التي احتكرت فيها الكنائس التبشيرية مهمة



التعليم الحديث، وقاطعها المسلمون خوفاً على عقيدة أبنائهم.

والفرق الكبير الذي شكل محور رسالة المركز كان في كيفية قبول الطلاب له، حيث درج المركز على إرسال وفود من المعلمين للبلاد المختلفة، التي حدد لها عدد من المنح الدراسية، ليمتحنوا المتقدمين لتلك المنح في المدن الكبيرة، ويقوموا بمقابلات شخصية لكل واحد منهم، ويسألون أعضاء الجمعيات، والمنظمات الإسلامية عن خلفية أولئك الطلاب، وأسرهم، ومكانتها في المجتمع. كانت تلك العملية في الاختيار تستغرق وقتاً، ومالاً كثيراً، لكن العائد منها كان يستحق الجهد والمال. كانت إدارة المركز تبحث عن خامات طيبة من الشباب، يمكن أن تشكل في المستقبل عناصر قيادية لمجتمعاتها المسلمة في أوطانها، ومثل هذه العناصر الطيبة الواعدة ينبغي الحرص عليها، ودعمها حتى يكتمل إعدادها للمستقبل المرجو.

وينبغي أن نتذكر دائماً أن رسالة المركز الإسلامي،







وجامعة إفريقيا العالمية من بعده ليست هي معلومات تحفظ، وشهادات تمنح، ولكنها روح، وقدوة ينبغي أن تبث في نفوس الطلاب، وتؤثر على تفكيرهم، وسلوكهم في مستقبل حياتهم العملية.

بروفيسورعبدالرحيم علي

وأشار بروفيسورعبدالرحيم علي في ورقته "مراحل تطور جامعة إفريقيا العالمية" الى أن رسالة الجامعة كانت واضحة من البداية، وهي نشر الإسلام ،وتعاليمه في إفريقيا، ولم يكن المطلوب "داعيةً منبرياً" ولكن المطلوب إنسان يدعو للإسلام بسلوكه، ومظهره.

وفي صياغة الرؤية، والرسالة فإن الأبوة لا تصنع القيادة، وإنما تصنعها المؤسسات، فكثير من الذين قادوا إفريقيا ليس أباؤهم شيوخاً أو رؤساء قبائل، وبالنسبة للبيئة فان العالم المعاصر قد وضع ثقلاً كبيراً على البيئة الجامعية، وأهميتها في جودة العمل، ولا شك في أن هذا الأمر صحيح، لان الطالب إذا دخل إلى المؤسسة، ووجدها فقيرة البيئة بائسة لا يحترم المؤسسة، وعدم احترامه لمؤسسته ينعكس عليه، فيفقد الثقة في نفسه.

ومع اهتمامنا بكل تلك الأشياء يجب ألا نستغرق في المعايير الأمريكية للجودة، لأن مسألة الأولويات تعتمد على الأهداف، فالعالم المادي يضع المعاير المادية في المقدمة، ثم بعد ذلك يهبط إلى المعايير الأخرى. الجميع يتفقون على المعايير نفسها ولكن ترتيبها من حيث الأولويات يختلف.

بروفيسور كمال محمد عبيد:

كما تحدث في الندوة بروفيسور كمال محمد عبيد مدير الجامعة عن "رؤية ورسالة الجامعة المستقبلية" حيث قال: يمكن اختصار رسالة الجامعة في كلمة واحدة هي (الدعوة)؛ وبما أنها مؤسسة علمية ذات شخصية اعتبارية، فإن نشر الدعوة الإسلامية عبر العمل الأكاديمي، هو رسالتها المركزية، وذلك بتخريج دعاة مؤمنين بعقيدتهم الإسلامية حق الإيمان، ممتلكين لناصية المهارات الدعوية اللازمة، مبدعين في مجالات تخصصاتهم العلمية والأكاديمية، محصنين ضد كل محاولات الاستمالة التغريبية في دولهم، فاعلين في نشر الدعوة، والتبشير بها، والدفاع عنها.

كما عبرت الورقة عن رسالة الجامعة بكلمة واحدة هي (الدعوة)، فإن رؤيتها تتمثل في كلمة واحدة أيضاً وهي (التميّز)، وذلك عبر تخريج الطلاب ليصبحوا باحثين، وأساتذة مؤهلين علمياً في مختلف ضروب المعرفة، يسهمون عبر التدريس في تنشئة أجيال متميزة من خريجي المدارس، والجامعات في دولهم، ويقدمون عبر العمل المهني المتقن والاحترافي خدمات اجتماعية تجسد القدوة، والأسوة الحسنة، ويبتدرون عبر النشاط البحثي مشروعات، تستهدف توطين الحلول لمشكلات إفريقيا المزمنة على مختلف الأصعدة التعليمية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، والصحية، وغيرها.

وأضاف قائلاً: لقد شكلت المراحل السابقة سمات مهمة، ازدانت بها مسيرة الجامعة، ومراحل مفصلية عززت لدى القائمين عليها الثقة في أنفسهم، وفي رحمات الله وبركاته التي ظللتها بعنايتها فاستحال زمهرير الضيق برداً وسلاماً، وسعة في الرزق، وازدهاراً في الثمار.

وبعد كل ما سبق فإننا مقبلون على مرحلة جديدة من مراحل البناء، والنماء في إفريقيا، نستعين عليها بمدد من فضل الله، وبعبرة مجاهدات إدارات الجامعة المتعاقبة، وبعون إخوتنا من الدول الإسلامية، والعربية، ومنظماتها الخيرية، التي ما ادخرت شكلاً من أشكال الدعم إلا وقدمت منه ما يعين الجامعة على المضي قدماً في أداء رسالتها.

تسعى الجامعة لتطبيق مفهوم الجودة الشاملة، والاعتماد داخلياً، وخارجياً عبر حزمة من البرامج، والنشاطات التي تضمن تأطير العمل الأكاديمي داخل الجامعة في منظومات مؤسسية محددة، مع مراعاة المعايير العالمية في هذا الشأن، ويمكن تحقيق ذلك عبر المحاور التالية:

- الطلاب:
- مرحلة البكالوريوس:
- تطبيق قرار مجلس الأمناء بأن لايتجاوز الطلاب السودانيون ما نسبته ٢٥٪ من طلاب الجامعة بأي حال

من الأحوال.

- استدامة سلامة البيئة الجامعية الرسالية عبر تجويد برامج القوافل الدعوية، والمخيمات، والأسابيع القرآنية، والدعوية، وبرامج رعاية الأساتذة للروابط الطلابية للدول.
- تكثيف النشاط الدعوي في المسجد، والداخليات عبر خطة محكمة منضبطة بآجالها الزمنية وفق منهج معتدل، يرتكز على وسطية المنهج السني.
- إعادة تشكيل مطلوبات الجامعة، لتتناسب واحتياجات الطلاب وفق بيئاتهم، وخلفياتهم الثقافية، واللغوية المتفاوتة.
- تعزيز مهارات الطلاب، وتنميتها في مجالات تخصصاتهم العلمية، وتطبيق برامج التدريب العملي في مظان مناسبة، بالإضافة لممارستهم مهارات العمل الدعوي المختلفة، كالإدارة، واللغات، وطرائق التدريس، والمهارات المنزلية للطالبات وغيرها.
- **الدراسات العليا:**

نظراً لتوسع فرص دراسات البكالوريوس في إفريقيا، فإن مضمار التنافس الكبير الذي يتوجب على الجامعة دخوله، يتمثل في تطوير برامج الدراسات العليا، وتنويعها؛ فمراعاةً لتطور إمكانات مؤسسات التعليم الجامعي النظيرة في إفريقيا، وما تقدمه من خدمات أكاديمية في هذا المجال، فإن رؤية الجامعة المستقبلية تتمحور في التوسع أفقياً ورأسياً في برامج الدراسات العليا عبر خطة، تتلخص في منح المتميزين أكاديمياً من خريجي الجامعة في مرحلة البكالوريوس فرصة الالتحاق بالدراسات العليا على نفقة الجامعة، بما لا يقل عن ٣٠٠ فرصة سنوياً، لكنها لا تكتفي بأن يعكف الممنوحون على المكتبات تحصيلاً لمطلوبات بحوثهم وحسب، وإنما وبالتوازي مع ذلك تستوعبهم في وظائف أعضاء هيئة تدريس (متدربين) بالجامعة طيلة فترة الدراسات العليا، يقومون بكل ما يقوم به نظراؤهم المعينون في وظائف دائمة من مهام، مع توفير الخدمات المصاحبة لهم من سكن مهيأ، ومعينات مختلفة، وذلك وفق عقد مع الجامعة يتضمن الآتي:

- أن يُعَين الخريج الممنوح فرصة التحضير للماجستير مساعد تدريس متدرب.
- عند إكماله للماجستير يتم منحه فرصة التحضير للدكتوراه، ويتم تعيينه فوراً محاضراً متدرباً.
- بعد إكماله للدكتوراه يعين أستاذاً مساعداً متدرباً لستة أشهر، ينتهي بانقضائها تعاقده مع الجامعة، ويعود لبلاده.
- تحقق هذه الخطة جملة من الفوائد الكبيرة التي تتمثل في:
- تحقيق الانتقال المتطور، والمتدرج للجامعة، الذي يراعي التغيرات في الظروف، والمتطلبات الواقعية التي تحقق رسالتها.
- ضمان تحصين خريجي الجامعة ضد احتمالات الاستلاب الفكري، والتقلب المنهجي حال تعرضهم لتجارب تعليمية مغايره تمنحهم فرصاً للدراسات العليا استغلالاً لرغبتهم، وطموحهم المشروع في ذلك.
- تعزيز قدرات الطلاب المتميزين أكاديمياً عبر منحهم فرص التطبيق العملي من خلال استيعابهم في وظائف هيئة التدريس بالجامعة، أوحصولهم على الزمالات المهنية المعززة لقدراتهم .
- **هيئة التدريس:**

الاهتمام بهيئة التدريس هو أساس تحقيق أهداف الجامعة، وضمان استيفاء رسالتها على الوجه الأكمل، ولا يتحقق ذلك إلا بإنجاز عدد من المطلوبات مثل:

- تعزيز إيمانهم برسالة الجامعة الدعوية عبر استيعابهم في برامجها الدعوية بصورة أكبر.
- التوسع في استيعاب المقتدرين، والمتميزين منهم لمواجهة مطلوبات التوسع في مجالات البكالوريوس، والدراسات العليا.
- تطوير قدراتهم العلمية، وتشجيعهم على النشر، والكتابة في المجلات العلمية، ودعمهم للمشاركة في المؤتمرات العلمية في مجالات تخصصهم، وتسهيل حصولهم على المعلومات، التي تعينهم على أداء دورهم على الوجه المطلوب.
- تحسين أوضاعهم الاقتصادية، والماشية لإيقاف تسرب أعداد منهم بفعل العروض المغرية من المؤسسات الشبيهة في دول المنطقة.
- **المناهج:**

مراجعة، وتطوير مناهج الجامعة لتلبي كل المطلوب في سياق تأهيل الطلاب وفق الرسالة، والرؤية، والأهداف المحددة للجامعة، وذلك بتحقيق التوازن المطلوب بين ضرورة تحقيق رسالة الجامعة، والوفاء بمطلوبات التطور الإنساني في التجربة التعليمية.

ثانياً: على الصعيد الإداري:

- تعزيز قيم الإخلاص في العمل، وموالاة تجديد النيات طلباً للأجرين الدنيوي والأخروي.
- التوسع في حوسبة العمل الإداري وصولاً لتحقيق فكرة الجامعة الإلكترونية.
- تلمُّس العوامل المؤثرة سلباً على الأداء وإزالتها، وتلك المؤثرة إيجاباً، والعمل على تثبيتها، وتطويرها.
- تأكيد المعرفة بمجتمع الجامعة، وبيئتها، وبما يحيط

بهـا، وتهيئتهـا، وتطويرهـا لخدمة النشـاط الجامعي للطلاب والأساتذة.

ثالثاً: على صعيد الموارد والاستثمار:

تعتمد الجامعة في تمويل أعمالها –بعد الاستعانة بالله تعالى– على عدد من الموارد المالية، تتمثل في إسهامات الـدول، والمنظمات الأعضاء في مجلـس الأمناء، والتي ترجـو الجامعـة أن تتوسـع لمواجهـة احتياجـات تنفيذ برامجهـا، ومـا يعتمـده مجلـس الأمنـاء مـن أوقاف، وهبـات، وتبرعـات، ومـا تـدره استثمـارات الجامعـة المحـدودة من أرباح، ومن الرسـوم الدراسية للطلاب، والتـي تحرص الجامعة على ألا تشـكل عبئاً عليهم عبر تخفيضهـا لأدنـى مستـوى ممكـن، أو عـبر التوسع في برنامج كفالة الطلاب.

مطلوبات دعم الجامعة ودفع مسيرتها:

- الحصـول علـى أوقـاف للجامعة، وذلـك بالسعي عـبر قنـوات الجهـات المهتمـة بالوقـف ويعـدُّ هـذا محـوراً أساسيـاً في تطوير المـوارد، حيـث إن الجامعة لديها أراضٍ شاسعة، وبذلك تكـون البنيات الأساسية للأوقاف متوافرة.
- ضـرورة ترويـج المشروعـات الاستثمارية لعرضها على الجهات الممولة (توجد عدة دراسات).
- أهمية الحصول على أسهم وقفية بشركات البترول، وشركات الاتصالات نسبة لعائدها المجزي.
- السعـي الجـاد، والمكثف للحصول علـى أكبر قدر مـن كفالـة الطلاب حيـث إن العدد المكفـول حالياً من الجهـات الخيريـة يعـدُّ قليـلاً قياسـاً بعـدد الطلاب الوافدين بالجامعة.
- تطوير، ودعم مزرعـة الجامعة بالعيلفون، ويمكن أن تتحمل العبء الأكبر في غذاءات الطلاب.
- هنـاك دعومات غـير مشروطه للجامعـة من بعض المنظمـات الخيريـة، يمكـن استغلالهـا في أعمـال استثمارية للجامعة.
- للجامعـة علاقـات متميـزة مـع بعـض المنظمات الخيريـة يمكن عقـد اتفاقيـات معها لإعطائهـا منحاً دراسيـة مخصصـة نظـير دعم مالي سنـوي ثابت من هذه المنظمات للجامعة.
- يمكـن أن يكون لمعهد دراسات الكوارث دعم مقدر بحيث يعقد شراكة مع المنظمات نظير تأهيل كوادره.
- للجامعـة عدد مقدر من الخريجين تبوأوا مناصب عليـا في بلادهـم، لذلـك يمكن عمـل صكـوك وقفيه، تسمـى صك الخريـج بحيث يقـدم اسهاماً ولـو رمزياً للجامعة، ويمثـل ذلك ارتباطاً بالجامعـة واسهاماً من الخريـج في كفالـة إخوانه الدارسـين بالجامعة (مثال ١٠٠ دولار سنوياً مـن كل خريـج سـوف تكـون إضافة مقدرة، وسوف يقدم بعضهم أكثر من ذلك).
- الاستفـادة مـن الكفايات العلميـة في الجامعة في أعمـال الاستشـارات العلميـة، والهندسيـة للشـركات والمصانع مثال دراسات الجدوى مقابل رسوم محددة.

لقد عقدنا العـزم على أن تتبوأ الجامعة مكاناً مرموقاً في مصاف المؤسسات الأكاديمية الإقليمية المتميزة عبر تجويـد العمل الأكاديمي في أكمل صورة مستطاعة، وأن تكون مخرجات الجامعة من الخريجين في مستوى عالٍ من التأهيل الأكاديمي، والدعوي لنقدم لإفريقيا ولدول العالم الإسلامي مـا تستحقه منا كدعاة مؤمنين، بأنها تستحق وضعاً أفضل مما هي عليه.

إن ثقتنـا في الله تعـالى، وفي استمـرار رعايـة قيـادة الدولـة في السودان، والأشقاء القادة العرب، والمسلمين للجامعـة، وفي استمـداد السنـد مـن إخوتنـا أعضـاء مجلس الأمناء، ومن ورائهـم إخوتنا المهمومين برسالة الدعـوة في إفريقيـا، والعالم، هـي حادينا في المضي في سبيـل تحقيق أهداف الجامعـة، وتعزيز العمل الدعوي في إفريقيا أملاً في مثوبة الله ورحمته.

بروفيسور عمر أحمد سعيد:

واستهـدف بروفيسـور عمـر أحمـد سعيـد في ورقتـه "انجـازات الجامعة ممثلة في مخرجاتها الاكاديمية، ومعايـير الجـودة" إلى إبـراز تجربـة جامعـة إفريقيا من خلال محـاور الأداء الأكاديمي الأربعـة: (التعليم، والبحث، وخدمه المجتمـع، والتنظيم)، وذلك بالكشف عـن مظاهـر الانجـاز في مخرجـات هـذه النشاطات الثلاثـة، عبر محكات الجـودة ومؤشراتهـا في المراحل المختلفة لتطور الجامعة.

وانطلقـت ورقتـه مـن فرضيـة ان جامعـة إفريقيـا منـذ نشأتهـا قـد اعتمـدت في نشاطاتهـا الأكاديميـة المختلفـة على أسس علمية سليمـة نابعة من احتياجات مجتمعاتهـا المستهدفة، واستمـرت على هذه الأسس في مراحـل تطورها. وكان ذلك سببـاً في تميز مخرجاتها الأكاديمية في النشاطات الثلاثة.

وتضمنت الورقة إطاراً نظرياً عاماً للنشاطات الجامعية وجـودة العمـل فيها، وأهميتهـا في المحـاور الأربعة: ثم استعرضت وفقـاً لذلك مؤشرات الانجـاز، والتميز في نشاطاتهـا مرتكزة بصفة خاصة علـى تطور الجامعة، الذي حرصت الإدارات المتعاقبة على مواصلته.

ونبهـت الورقـة الى أن وضـوح الرؤية هـو الذي يجعل الرسالـة واضحـة الأبعـاد، ويسهـل مـن الاضطـلاع بمهمتهـا، أضف إلى ذلك أن الرؤيـة، والرسالة تحتاج إلى تجديد،وتطوير مستمرين لمواكبة، وتطور احتياجات

المستفيدين.

وفي استعراضه لتجربة جامعة إفريقيا العالمية أوضح بروفيسور عمر أحمد سعيد الى أن وضوح الرؤية، والرسالة كان له الدور الأعظم في قبول الفكرة، ودعمها من حكومة السودان دولة المقر، ومساندتها من عدد من الدول المانحة، التي أجزلت العطاء لهذه المؤسسة الرائدة، ولا يزال العديد منها يواصل هذا الدعم لجامعة إفريقيا العالمية، التي ظلت في تطور مستمر وفق ما يستمد من احتياجات، تقتضيها أحوال المجتمعات المستهدفة، التي خاطبتها الرؤية، واضطلعت بتلبيتها الرسالة.

ولخصت هذه الورقة في خاتمتها جودة الأداء والانجاز في النشاط الأكاديمي، والسعي المتصل للارتقاء به إلى درجات الإحسان، وما يمكن أن تقدم من مقترحات تدعم مسيرة الجامعة القاصدة في تحقيق رؤيتها، وإنفاذ رسالتها.

بروفيسور يوسف الخليفة أبوبكر:

وأوضح بروفيسور يوسف الخليفة ابوبكر في ورقته "الغايات، والأهداف، والقيم، المستقاة من الرؤية، والرسالة" بأن التغيرات الهائلة، والمتسارعة فرضت على جامعة إفريقيا العالمية إعادة النظر في أهدافها، وغاياتها للتأكد من أن توجهها لبناء أجيال من أبناء المسلمين قادر على مواجهة هذه التحديات، وهي تستشرف المستقبل بآفاق،وتطلعات، وفكر جديد، يتطلب تطوير مناهجها حتى تلبي حاجات العصر.

مشيراً الى أن أهداف هذه الجامعة تتميز بالمقارنة مع أهداف كل الجامعات الأخرى بالنص الصريح على (إشاعة قيم التسامح، والتوسط، والاعتدال)، وهذه رؤية جديدة قد لا نجدها في الجامعات الأخرى الإسلامية، وغيرها.

وقال في ختام ورقته: إن الجامعة في حاجة إلى تقويم أدائها في كل نشاطاتها وبرامجها باستخدام أفضل المعايير المرجعية العالمية لمعرفة مدى كفاية العمل الجامعي، ومدى تحقيق الأهداف المنصوص عليها، ومدى إنجاز الخطط التعليمية، والبحثية.

بروفيسور حسن مكي محمد أحمد:

وفي الجلسة الختامية تحدث بروفيسور حسن مكي محمد أحمد عن "واقع الجامعة، ومكانتها الحاضرة" حيث قال: إن أهم مقومات الجامعة هو الأستاذ، إلا أن النظام الأساسي لجامعة إفريقيا أدخل في تكوين الجامعة مجلس الأمناء، ومجلس الجامعة، والأستاذ، والعاملين، والطلاب، والخريجين، حيث يشكلون حلقة واحدة، ودورة واحدة، تهدف لإنتاج المعرفة، وتأهيل الدارسين لمطلوبات المستقبل، ونص على استقلال الجامعة، وحرية البحث العلمي، ومن أهداف الجامعة نشر المعرفة وبخاصة الإسلامية.

أما أعضاء هيئة التدريس بما فيهم مساعدو التدريس فإن عددهم في الكليات العلمية يتجاوز المائتين بقليل، بينما في الكليات النظرية ينحصر في حدود (١٧٠) ولا تشمل الإحصائية التقريبية من هم في المراكز، والمعاهد، وهؤلاء منهم المهني، ومنهم النظري، وإن كان أكثرهم من النظريين، وعددهم في حدود السبعين.

ولكن ماذا عن مستويات أعضاء هيئة التدريس؟ النظرة العامة تفيد أن الجامعة تعتمد جزئياً على كبار الأساتذة، والعاملين بالمشاهرة، حتى على مستوى العمداء، والأمر الثاني أن هناك فوارق كبيرة بين جيل الكبار في السن من الأساتذة، وناشئة الأساتذة، إذ يحسن كبار الأساتذة اللغتين الإنجليزية، والعربية، كما لهم خبرات خارجية، وتنطبق عليهم إلى حد كبير معايير الأستاذية، وعموماً فإن معظم أساتذة الكليات المهنية يحسنون الإنجليزية، بينما غالب أساتذة الكليات النظرية لا يحسنون إلا العربية.

وفي محور آخر يشتكي العاملون بالجامعة، وخصوصاً طبقة العمال والموظفين من أوضاعهم، وزيادة المرتبات الأخيرة لم تتماش وأوضاع التضخم في السوق، مما يستدعي كذلك وضع معالجات، ربما بالتفكير في توسيع دائرة مزرعة الجامعة لتكفيهم شر تقلبات السوق.

أما من ناحية الطلاب، فيبدو أن نوعية طلاب الجامعة أيام المركز الإسلامي الإفريقي كانت أفضل، لأنهم كانوا يختارون بعد تمحيص، وتدقيق وامتحانات، واختلف الوضع اليوم، فقد أزداد الكم، ولكن دون تميز أكاديمي واضح، وهذا يحتاج للمراجعة خصوصاً أن هناك شكوى من أن بعض الخريجين لا يحسنون حتى كتابة الخطاب







باللغتين العربية أو الإنجليزية، وهذا يحتاج لمراجعة طرائق الاستيعاب وطرائق التدريس.

كما أن حركة البحث العلمي ضعيفة على مستوى الجامعة باستثناء الحراك الموجود في شعبة البحوث والدراسات الإفريقية، كما برزت محاولة لإصدار مجلة علمية، ولكنها لم تتابع، وأهم مطلوبات المجلات العلمية الاستمرارية والتتابع.

حظيت جامعة إفريقيا قبل أربع سنوات بوضعية ممتازة في قائمة أفضل مائة جامعة إفريقية، ولكن تلاشت وضعيتها في السنوات الأخيرة، ربما نتيجة لإهمال تزويد الموقع الالكتروني بأخبار الجامعة، وما يحدث فيها من ترقيات أكاديمية، وتوسع، بالإضافة إلى التركيز على أخبار الطلاب، وتنوعهم، ونشاطاتهم كجامعة متميزة في أهدافها، ومقاصدها، ونوعية خدماتها.

ومهما يكن فإن مؤشرات النهضة في الجامعة لا تخطئها العين، خصوصاً في البيئة من أوقاف، وكليات جديدة، ككلية الشريعة، والإضافة الجديدة ممثلة في مسجد الروضة، والوعد ببناء المستشفى الجامعي من الراجحي، ولا أظن أن هناك حركة بناء في حجم ما يحدث في جامعة إفريقيا من تنمية عمرانية، ولكن كذلك يجب الاستمرار في تدريب الأساتذة، وابتعاثهم، وتأهيلهم، حسب خطة مرجعية، ومهما بلغت التكاليف لأن الجامعة هي الأستاذ، وكذلك مواصلة التنمية الروحية بالاستفادة من مسجد الروضة، والتنمية العلمية، والمادية بالتأهل بالمعامل والمختبرات، وتزويد الجامعة بإذاعة، وربما كذلك بقناة تلفزيونية أو الاستفادة من قناة إفريقيا حسب خطة وموجهات.

التوصيات

هذا وقد أوصت الندوة بصياغة رؤية ورسالة الجامعة بصورة واضحة نابعة من أهداف المركز الإسلامي الإفريقي، والجامعة في مراحل تطورها مستصحبة المعايير المستقاة من أصحاب الأوراق وآراء المشاركين.

وكذلك نشر رؤية، ورسالة الجامعة بين جميع منسوبي الجامعة أساتذة، وعاملين، وطلاباً مع إقامة عدد من الورش العمليّة لمراجعة البرامج العلميّة، التي تحقّق رسالة الجامعة.

جائزة مدير الجامعة للتميز المؤسسي في الجامعة

■ بتكليف من الأستاذ كمال محمد عبيد مدير الجامعة، قامت إدارة الجودة وترقية الأداء بإعداد مسوّدة جائزة مدير الجامعة للتميزّ المؤسسي في الجامعة، وقد مرّت هذه المسودة بعدة مراحل، حتى تمت إجازتها في صورتها النهائية في اجتماع المجلس العلمي رقم ١٢٠-٢٠١٤م بتاريخ ٢٠١٤/٨/٢٣م.

الجودة تنشر مسودة الجائزة بعد إجراء التعديلات عليها من المجلس العلمي، وننوّه إلى أن ما ننشره من معلومات في هذا الموضوع، سبق أن أرسلته إلى الكليات والإدارات المعنية، ونهدف بنشرها هنا إلى اطلاع جميع منسوبي الجامعة على تلك المعلومات، ليكونوا عوناً لوحداتهم في سباق التنافس، الذي يؤدي إلى تطوير العمل، وتجويده، ذلك أن الفرد المنتسب إلى هذه الجامعة أياً كان موقعه، هو عين الجودة، التي تنظر بها إلى مستقبل مشرق واعد بالانجازات، تحيطه عناية الله من كل ناحية، وتدفعه همة العاملين من كل جانب وصولاً إلى العالمية عبر نشر الدعوة الإسلامية.

التعريف بالجائزة:

جائزة سنوية تمنح تقديرًا من مدير الجامعة واعترافاً بجهود الوحدة العلمية الفائزة في مجالات العمل الأكاديمي المختلفة: (النشاط التعليمي، النشاط البحثي، النشاط المجتمعي، والأداء الإداري)، وتهدف الجائزة إلى حفز العاملين في الوحدة، ومكافأتهم على الانجاز وتحقيق الجودة، والاستمرار في تأكيدها نعني من خلال ذلك إيجاد وإذكاء روح التنافس الشريف بين الوحدات العلمية المستهدفة، ويتم منح الجائزة بعد تحقيق الوحدات العلمية المرشحة المعايير المعتمدة للجائزة بمؤشراتها كما هومبين.

المستهدفون:

جميع كليات الجامعة، ومعاهدها، ومراكزها العلمية.

الرؤية:

تحقيق التميز والريادة في العملية الأكاديمية والبحثية والخدمة المجتمعية عن طريق الإحسان في الأداء على المستوى المؤسسي إقليمياً، ودولياً.

الرسالة:

تسعى جائزة مدير الجامعة للتميز أن تكون محكاً، ومرجعاً أساسياً لمعرفة مدى إسهام منسوبي الجامعة في تقدم العمل الأكاديمي المتميز وتطويره بصورة مستمرة، وتعمل على تشجيع التنافس الشريف وتنمية روح الفريق للاسهام في تحقيق دور الجامعة ورسالتها في خدمة مجتمعاتها على المستوي المؤسسي.

المبررات:

التنافس في الخير، والإحسان في الأداء مما تدعو إليه مصادر الإسلام، واضطلاع القيادة بمهمة التشجيع والتحضير المادي والمعنوي مما عمل به القائد الأعظم المصطفى صلى الله عليه وسلم حيث منح سواري كسرى وخلع بردته لأهل الإنجاز والعطاء. هذا فضلاً عن وجود المئات من الجوائز التشجيعية التي يمنحها القادة على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية.

نسبة الجائزة (للمدير) مما تدعو إليه النظريات الحديثة في علم الإدارة حيث تركز هذه النظريات اليوم في المؤسسات التربوية العليا بصفة خاصة على (القيادة) بدلاً عن الإدارة وفي القيادة تركز على مهارات التقدير والتحفيز المادي والمعنوي، وإلهام العاملين وشحذ هممهم بوسائل مستحدثة يتم فيها تبادل الإجلال والتقدير بين القائد وفريقه. هذه الرؤية نتوقع أن تفضي مستقبلا إلى جوائز موازية مثل جائزة العميد لتميز القسم وجائزة رئيس القسم لتميز الأعضاء وجوائز أخرى للوحدات الإدارية.

لابد من الإشارة في تبرير الجائزة إلى أن الهدف الأعلى لها (الغاية) هو بلوغ رتبة الإحسان في الأداء، ومن ثم الارتقاء برتبة الجامعة في التصنيف (Ranking) على الصعيدين الإقليمي والعالمي.

أهداف الجائزة:

- تحقيق الجودة، والتميز المؤسسي، والبرامجي بالجامعة.
- تحقيق القيادة المؤسسية والبرامجية الراشدة الملهمة.
- تقدير دور الوحدات العلمية المتميزة من خلال إدارتها وأعضاء هيئة التدريس المتميزين في العملية الأكاديمية والبحثية والخدمة المجتمعية وإبراز جهودهم بالجامعة.
- تهيئة البيئة التنافسية وروح الفريق لمنسوبي الجامعة لشحذ هممهم لمتابعة التطوير، ورفع كفاياتهم، والاستمرار في الارتقاء بأدائهم في مجالات العملية الأكاديمية والخدمة المجتمعية.
- العمل على ترسيخ مفاهيم التميز في مجالات العمل الأكاديمي والخدمة المجتمعية في وحدات الجامعة وتطوير برامجها.
- الإسهام في تحقيق وظيفة الجامعة في مجال العمل الأكاديمي وخدمة المجتمع بفعالية.
- تقدير تميز الأقسام الأكاديمية، ووحدات الجامعة في العمل الأكاديمي والخدمة المجتمعية.
- تهيئة البيئة التنافسية بين الأقسام الأكاديمية، ووحدات الجامعة المختلفة في مجالات العمل الأكاديمي والخدمة المجتمعية.

وسائل التنفيذ:

- تعميم مقترح الجائزة على الوحدات المعنية كافة ونشرها

على صفحاتها.

- توفير الجامعة كافة إمكانيات التنافس المادية منها والمعنوية المطلوبة لتحقيق المعايير المقصودة.
- نشر مقترح الجائزة في دليل الجامعة ودلائل الكليات والوحدات وإبراز محاورة الأساسية على لافتات توضع في مواقع إستراتيجية بالجامعة.
- استقطاب الدعم المالي بالطرق المتاحة والمقبولة لتمويل الجائزة.

شروط الترشيح:

- شروط يجب استيفاؤها للمنافسة على الجائزة (الكليات والمراكز والمعاهد):
- أن تكون الوحدة العلمية المرشحة من كليات الجامعة أو الكليات المنتسبة لها.
- أن تحصل على أعلى النقاط في معايير الجائزة في مجالات العمل الأكاديمي والبحثي والخدمة المجتمعية في العام الذي يسبق الترشيح.
- أن تكون الكلية المرشحة قد خرجت على الأقل دفعة واحدة منذ تأسيسها بالجامعة.
- أن تكون للكلية على الأقل تميز مشهود واحد مذكور فيه اسم الجامعة.
- أن يكون للكلية على الأقل (٣) ثلاثة مشروعات بحثية إستراتيجية.
- أن تكون للكلية على الأقل خمس أوراق علمية منشورة في عدد من الدوريات المصنفة في التخصص، وذلك حسب معامل التأثير (IF).

يذكر أن البحث الاستراتيجي في المجالات الإنسانية يعني البحث الذي يتناول قضايا ملحة ويحل مشكلات إنسانية تسهم في تطوير المجتمعات مثل: (الأمن، التحولات والتغيرات الاجتماعية، التحديات التربوية لقطاع التعليم، العولمة وآثارها، حقوق الإنسان. أما في المجالات التطبيقية فهو أوضح وأوسع مما سبق.

كما أن الـ (IF) هو مقياس لأهمية المجلات العلمية المحكمة ضمن مجال تخصصها البحثي. يعكس عامل التأثير؛ مدى إشارة الأبحاث الجديدة للأبحاث التي نشرت سابقاً في تلك المجلة والاستشهاد بها. حسب الشكل التالي:

(IFof Year = A/B)

A: عدد البحوث والمقالات التي نشرت في مجلة ما للعدد من السنوات المتتالية والتي ذكرت في مقالات وبحوث أخرى كمراجع فيها.

B: عدد البحوث والمقالات الكلي المنشورة في هذه المجلة لسنوات متتالية.

- شروط أخرى:
- أن يتم التقدم الكترونياً مع اصطحاب الإثباتات المطلوبة عبر البريد الإلكتروني cppap-iua@hotmail.com.
- أن تكون الأعمال المقدمة خلال العام المعلن عنه.
- الالتزام بشروط ومعايير وآليات الجائزة (مصحوبة).
- أن تكون النشاطات العلمية والجوائز مرتبطة بمنسوبي الكلية.
- يجوز للكلية الحاصلة على الجائزة، الترشح مجدداً إذا استوفت شروط المنافسة.

آليات الترشيح:

- يتم عرض ترشيح الكلية لجائزة مدير الجامعة للتميز في العمل الأكاديمي والبحثي وخدمة المجتمع على مجلس الكلية بعد استكمال النماذج الخاصة بذلك، وما يتبعه من إجراءات في الترشيحات، ويصحب معها الأدلة والبراهين والإثباتات.
- يتم رفع ترشيح الكلية لجائزة مدير الجامعة في العمل الأكاديمي والبحثي والخدمة المجتمعية إلى إدارة الجودة وترقية الأداء في ملف كامل بعد استكمال النماذج الخاصة بذلك، وما يتبعه من إجراءات، ويلحق معها الأدلة والبراهين والإثباتات المشار إليها في المعايير.

آليات منح الجائزة:

- لجنة يرأسها مدير الجامعة مكونة من ثلاثة عشر عضواً على النحو التالي:
- نائب المدير للشؤون العلمية.
- نائب المدير للشؤون الإدارية والمالية.
- رئيس إدارة الجودة وترقية الأداء عضواً ومقرراً.
- ثلاثة من الخبراء من قيادات الجامعة (السابقة).
- ثلاثة من الخبراء من خارج الجامعة.
- ممثل الدراسات العليا.
- ممثلي العمداء (واحد من الكليات التطبيقية وآخر للعلوم الإنسانية).
- تحسب درجات الوحدة إلكترونياً وفق استمارة المعايير مع توخي الدقة في التقويم والعدالة النسبية.
- تحدد اللجنة الدرجة الدنيا التي تؤهل منح الجائزة.
- حالات تساوي الدرجات تحسمها اللجنة ديمقراطياً.
- الوحدات العلمية التي لا تنطبق عليها بعض المعايير والمؤشرات المذكورة (المراكز والمعاهد) تحسب درجاتها فيما ينطبق عليها بعد توزيع درجات ما لا ينطبق عليها من برامج على البرامج المنطبقة عليها لرفع درجاتها بما ينطبق من جملة درجات الجائزة (١٩٢) درجة حتى تكفل عدالة التنافس بصورة نسبية.
- تحدد اللجنة مراسم تسليم الجائزة.
- تمنح الجائزة في اجتماع حاشد في إحدى مناسبات الجامعة الكبرى (الأمناء، التخريج، ..الخ).

معايير الجائزة: (الاستبانة المطروحة لنيل الجائزة).

لأغراض منح الجائزة وصولاً بالجامعة إلى أداء مؤسسي متميز وإلى آفاق الإحسان في الأداء والجودة يلتزم عمداء ومديرو ورؤساء الوحدات العلمية على مستوى الكلية والقسم بملء استبانة وفق معايير ومؤشرات محددة، وتشمل المعاير التي يتم قياسها الآتي:

- الخطة الاستراتيجية للقسم أو الوحدة العلمية.

- البرامج الدراسية.
- استراتيجيات التدريس، والتقويم، والبحث العلمي.
- الاهتمام بالطلاب والخريجين.
- الدوريات والنشر ومشاركات أعضاء هيئة التدريس.
- النشاط الثقافي والدعوي.
- الشراكة مع القطاعات المختلفة.
- الشراكة مع القطاعات المختلفة، والعضويات.
- البرامج التي تقدمها الأقسام أو الوحدات العلمية.
- العمل التطوعي الذي تقدمه الوحدة العلمية أو القسم.
- الأثر الاجتماعي لما يتم تقديمه من الوحدة العلمية أو الأقسام.

مصداقية تقويم المعايير ومنح الجائزة:

- تأكيداً لمصداقية الوحدات العلمية في وجود المعايير أو عدمها ستقوم لجنة محكمين تكونها إدارة الجودة وترقية الأداء بالتأكد من ذلك ومن ثم إصدار الأحكام النهائية بأهلية منح الجائزة للوحدة العلمية الفائزة أو خلاف ذلك.
- يجب إلحاق كل الأدلة والوثائق والبراهين الداعمة لكل معيار.
- تمنح الجائزة للوحدة العلمية (كلية، معهد، مركز) التي تحصل على (١٦٠) درجة أو أكثر بما يعادل (٦٥-٨٥٪) إنجاز بدرجة جيد فما فوق (ويمكن للجنة تعديل هذا المعيار).
- في حالة عدم وجود كلية حاصلة على المعيار المحدد لعام الجائزة تحجب الجائزة لذلك العام.

قيمة الجائزة:

- قيمة الجائزة (٥٠٠٠) "خمسة ألف دولار" للكلية الفائزة.
- درع الجامعة للتميز الأكاديمي المؤسسي.

تسليم الجائزة:

يتم تسليم الجائزة خلال الاحتفالية الخاصة باجتماع مجلس الأمناء أو التخريج الذي تنظمه الجامعة سنوياً.

دليل الدرجات:

يعتمد المقوِّم عند وضع الدرجات على دليل الدرجات المبين أدناه، والذي يوضح فئات نسب الدرجات عند تحديد علامة التقويم والتي تبنى على الأدلة المقدمة من الوحدة العلمية.

- **(يمكن للجنة تعديل هذا الدليل حسب ما يناسب الحال)**

المدى ٪	التقويم العام	طبيعة النتيجة
٠ - ١٤٪	ضعيف	لا يوجد إثبات، عبارة غير مدعمة بدليل
		لا تحتوي على أمثلة، أو حقائق أو إحصاءات أو إجابات موثقة
		فكر غير منظمة
		الإجابات لا تفي بمتطلبات المعيار
١٥٪ - ٣٩٪	غير مكتمل	منهجية غير واضحة
		إجابة وصفية تكشف قليلاً من جوانب الموضوع
		تحتوي على مؤشرات وأرقام أو وثائق بشكل غير مكتمل
		تعبر عن بداية تجاوب مع متطلبات المعيار
٤٠٪ - ٦٤٪	مقبول - متوسط	منهجية ذات عمليات مُعرَّفة
		الإجابة موثقة وتحيط ببعض جوانب الموضوع
		تحتوي على بعض الأمثلة أو المراجع أو الوثائق
		مدعمة بالوثائق والسجلات
		الإجابات مقاربة لما هو مطلوب من الوحدة العلمية
٦٥٪ - ٨٥٪	جيد	المنهجية منطقية وذات عمليات مُعرَّفة ومطبقة بشكل منتظم
		إجابات موثقة لمعظم المتطلبات
		تحتوي على أمثلة ومراجع وإحصائيات كافية
		الإجابات مدعمة بسجلات ووثائق كافية وتحتوي على مؤشرات للكفاية والفاعلية
		تم التحديث والتعديل على المنهجية والعمليات وفقاً لمؤشرات قياس
		الإجابات تفوق ما يطلب من الوحدة العلمية
٨٦٪ - ١٠٠٪	ممتاز	المنهجية منطقية وذات عمليات مُعرَّفة ومطبقة بشكل منتظم وشمولي
		إجابات موثقة لمعظم المتطلبات
		تحتوي على أمثلة ومراجع وإحصاءات تبين مستوى عالٍ من الكفاية والفاعلية
		مدعمة كلياً بأدلة من خلال سجلات ووثائق متكاملة
		تم التحديث والتعديل على المنهجية والعمليات وفقاً لمؤشرات قياس
		الإجابات تفوق بشدة ما يطلب من الوحدة العلمية

مؤسسة راف القطرية داعم لجامعة إفريقيا العالمية

إعداد أ. عز الدين علي عبد الله



■ تميزت دولة قطر الشقيقة بتعدد مؤسساتها الخيرية، ودعمها الدائم للمحتاجين في أنحاء العالم المختلفة.

وبين هذا الكم الوفير من مؤسسات، ومنظمات الدعم الإنساني تبرز منظمة راف الخيرية، بوافر إسهاماتها في شتى مناحي الدعم الإنساني، وبما أن العديد من المنظمات القطرية مرتبطة برموز الخير، والإحسان من شيوخ دولة قطر، فإن منظمة راف قد ارتبط اسمها برمز من رموز الخدمات، والإحسان في المنظمة، وهو الشيخ ثاني بن عبد الله، الذي تحمل هذه المؤسسة العريقة المباركة اسمه الكريم.

تربط منظمة رأف بجامعة إفريقيا العالمية علاقة قوية، فهي بالإضافة لكونها عضواً في مجلس أمناء الجامعة، تقدم للجامعة خدمات جليلة، تسهم في دعم العمل الأكاديمي، ولعل من أعظم هذه الخدمات الداعمة تعهدها برعاية تقانة المعلومات بالجامعة، فضلاً عن مبادرتها الكريمة برعاية مشاريع أخرى، تتعلق بالتدريب، ورفع القدرات، إضافة إلى إسهام سنوي مقدر للطلاب الداخليين في الجامعة، الذين يربو عددهم على أربعة الآلاف طالب وطالبة من أنحاء العالم المختلفة.

وفي إطار مبادرات مؤسسة الشيخ ثاني بن عبد الله للخدمات لتقديم دعمها لجامعة إفريقيا العالمية، تقدمت المؤسسة بدعوة كريمة في سبتمبر الماضي لمدير الجامعة، ومساعده للموارد، ومدير مكتبه لزيارة المؤسسة بالدوحة، أعدت لها برنامجاً متميزاً، اطلعت فيه إدارة الجامعة عن كثب على عظم النشاطات، وجلال الخدمات.

قصة مؤسسة راف

لم يكن فعل الخير وإغاثة الملهوف بالخلق الطارئ على دولة قطر وأهلها ، وإنما هو أصيل بأصالتهم ، عريق بعراقة تاريخهم، وهويتهم، وتأتي مؤسسة الشيخ ثاني بن عبد الله آل ثاني للخدمات الإنسانية "راف "كنظيراتها من المؤسسات الخيرية القطرية، إذ أنها سعت لإعطاء هذا الإحساس النبيل بالآخر بعده التنظيمي، المؤسسي، وكغيره من الأمم والشعوب الراقية، فإن الشعب القطري يولي اهتماماً خاصاً، وعناية فائقة بفئة المحتاجين والفقراء، وذلك من خلال تجاوب الميسورين، وأهل الفضل فيه. بل وجميع فئاته، مع مختلف المشاريع الإنسانية والخيرية .

إن مؤسسة الشيخ ثاني بن عبد الله آل ثاني للخدمات الإنسانية راف إذ تساهم في خدمة المجتمع المحلي، إيمانا منها بأن ذوي القربى أولى بالمعروف، فإنها لم تغفل معاناة الإنسان، مطلق الإنسان،



وإنمــا تسعى لتقديم يد العون له بقــدر المستطاع ، وخصوصا تلك الشعـوب التي تعاني من الفقر المدقع ، والجوع القاتل، وتعيش بين نــاري الحروب من جهة، وانعدام المــوارد المعيشية من جهة ثانية، كما تولي المؤسسة عناية خاصة بمحاربة الجهل، والأمية، لأنها نوع آخر مــن الفقر العلمي، والمعرفي الذي يـؤدي في كثير من الأحيان إلى الفقر بمختلف أشكاله، وصوره.

بدأت قصة هذه الكلمة (راف) عندما كان المجلس التأسيسي لمؤسسـة الشيخ ثاني بن عبد الله للخدمـات الإنسانية، يبحث عن اختصار لاسم المؤسسة ليكون سهلاً، وميسور، ومعبراً عن رؤيتها، ورسالتهـا، وأهدافهـا، وبعد بحث ومدارسـة تم الاتفاق على كلمة (راف) كلفظـة تحمـل في طياتهـا مفهـوم الرحمة ، بـل و تجسد أسمى معـاني الرحمة والعطـف، جاء في قواميس اللغـة العربية: فلان يَرُفُّنا أي يَحُوطُنــا، ويَعْطِفُ علينا وقال الجوهري من علماء اللغة : (الرَأْفَةُ: أشدُّ الرحمة) وقد أنشد ابن الأنباري:

رَأْف رَحيْم بأهْل البرِّ يَرْحَمُهُمْ •• مُقَرَّب عنْدَ ذي الكُرْسيِّ مَرْحُوْم

قَالَ الْفَيروزآبادي: " راف يَرافُ: لُغَةٌ فِي: رَأَفَ يَرْأَفُ "

ومــن هنا تم اختيار (راف) كاسم مختصر لمؤسسة الشيخ ثــاني بن عبــد الله للخدمــات الإنسانيــة ، وهــذا الاختصار لم ينطلق مــن أوائل حروف اسم المؤسسة بل كان أعمق من ذلك، حيث جسد شعارها المتمثل في : (رحمة الإنسان فضيلة) .



الرؤية :

أن تكـون رأف واحــدة مــن أفضــل خمس مؤسســات عالمية إنسانيــة ذات انتشــار جغــرافي واســع بقصد الإسهــام في بناء مجتمعات الرحمة.

الرسالة :

تقــدم راف البرامــج، والمشاريــع الإنسانية بكفايــة وفعالية إلى الفئات الأكثر احتياجــاً فــي المناطق، التي تتواجد فيها سواء بنفسها أم عن طريق شركائها الرسمين.

الأهداف :

١. ترسيخ التراحم الإنساني.
٢. تحقيق التكافل الاجتماعي.
٣. إغاثة الملهوفين.
٤. تعزيز الأخلاق.
٥. تطوير العمل الخيري.

ختاماً:

إن مؤسســة الشيــخ ثــاني بن عبــد الله آل ثــاني للخدمات الإنسانيــة (راف) تبــذل قصارى جهدها في تقــديم المشرعات والبرامــج الإنسانيــة للفئــات الضعيفــة، والمحتاجة كــي ترتقي بمستواهــا، وتجعلهــا تعيــش بكرامــة، وتتحقــق في ظــل ذلــك مجتمعات الرحمة.



مع البروفيسور محجوب محمد الحسين

حاوره: أ. عز الدين علي عبدالله



■ **ما أبرز ملامح سيرتكم الذاتية؟**

البروفيسور محجوب محمد الحسين من مواليد قرية الكرفاب بالولاية الشمالية في ١/١/١٩٣٥م، ثم انتقلت الأسرة إلى مدينة عطبرة بحكم عمل والدي بالسكة الحديد حيث تلقيت تعليمي الابتدائي، والمرحلة الوسطى بها، ودرست الثانوي في مدرسة وادي سيدنا، وفي العام ١٩٥٦م قبلت بجامعة الخرطوم كلية العلوم، ولكن لظروف الأسرة الاقتصادية، تركت الدراسة في الجامعة بعد ثلاثة أشهر فقط، وكان ذلك في يناير ١٩٥٧م، حيث التحقت بوزارة التربية والتعليم معلماً بالمرحلة الوسطى، وذهبت إلى مدرسة طوكر المتوسطة من يناير إلى يونيو ١٩٥٧م، ولحسن حظي وفي العام نفسه ابتعثت إلى الجامعة الأمريكية ببيروت، حيث درست فيها، ونلت درجة البكلاريوس في العلوم تخصص الفيزياء، ودبلوم فن التدريس في عام ١٩٦١م . وفي يونيو من العام نفسه انتقلت إلى مدرسة الفاشر الثانوية، وقضيت بها عاماً دراسياً واحداً، حيث نقلت إلى معهد التربية ببخت الرضا عام ١٩٦٢م، محاضراً في كلية المعلمين الوسطى، وقضيت فيها فترة طويلة امتدت من العام ١٩٦٢م إلى العام ١٩٨٢م، وخلال تلك الفترة فُرغتّ لدراسة الماجستير الذي حصلت عليه من الجامعة الأمريكية في بيروت في الآداب، تخصص تربية عام ١٩٧١م. وفي نوفمبر ١٩٨٢م جئت إلى المركز الإسلامي الإفريقي.

• **قبل حضوركم إلى جامعة إفريقيا، عملتم في معهد بخت الرضا، حدثنا عن تلك التجربة التربوية الرائدة، وأثرها في حياتكم العلمية والإدارية؟**

بدأت عملي في بخت الرضا محاضراً في كلية المعلمين الوسطى عام ١٩٦٢م، وكنا نقوم بتدريس، وتدريب المعلمين، وإعداد المناهج للمرحلتين الابتدائية والوسطى، كما نقوم بالتوجيه الفني، ثم صرت رئيساً لشعبة العلوم عام ١٩٦٣م.

كان العمل في بخت الرضا متنوعاً، ونقوم بثلاث





مهام رئيسة، وهي مرتبطة ببعضها بعضا: إعداد المناهج، التدريب، والتوجيه الفني، كما نعمل على حلّ المشكلات التي تواجه المعلمين في التعليم الابتدائي، والأوسط، وفهم المنهج، وتطبيقه في الولايات المختلفة، ونأخذ التغذية الراجعة من خلال زيارات التوجيه الفني، وينعكس هذا على تحسين تدريب المعلم، والمنهج العام، مما جعل لبخت الرضا دوراً كبيراً في مجال التدريب، والتوجيه الفني، وتطوير المناهج، وكنا نزور مناطق السودان المختلفة، وهذا العمل ليس تفتيشاً كما كان يعتقد البعض، وقد اكتسبنا خبرات كثيرة ومتنوعة خاصة في المناهج والتوجيه الفني.

أما للمواقع الإدارية فقد أنشئت وحدة التنسيق، والأبحاث والمتابعة في ١٩٧٤م – ١٩٧٥م، وكنت أرأس هذه الوحدة وخلال هذه الفترة عُينت مديراً لمعهد تدريب معلمي المرحلة الوسطى عام ١٩٧٤م، ثم صرت نائباً لعميد معهد التربية ببخت الرضا من العام ١٩٧٥م إلى ١٩٨٢م.

لم تواجهني صعوبات عند تقلدي لهذا المنصب بحكم عملي الإداري، والفني، والخبرة الكبيرة التي اكتسبتها، وفي تلك الفترة كنت عضواً في عدة لجان، وشاركت في مؤتمر تطوير المناهج، وعضواً في لجنة التقويم بنظام الدرجات المعيارية لامتحانات المرحلة الثانوية بالسودان، كما شاركت في تأليف عدة كتب منها: كتب المناهج للعوم للمرحلة الوسطى، وأيضا ألفت كتاب مبادئ علم الفلك لمعلمي المرحلة الوسطى، وكليات المعلمين، وكنت رئيس الفريق الذي أعدّ بحث "مشكلات التعليم في الريف العربي"، بتكليف من المنظمة العربية للتربية، والثقافة، والعلوم الذي نشر عام ١٩٨١م بتونس، كما قمت بإدخال نظام التقويم بالدرجات المعيارية في كلية المعلمين الوسطى، ومعاهد تدريب المعلمين، على مستوى القطر، كما شاركت في تأليف كتب مناهج العلوم للمدارس الوسطى، والابتدائية سابقاً، وكنت مشرفاً عاماً لمجلة بخت الرضا بحكم موقعي نائباً للعميد.





• كيف كانت صورة المركز الإسلامي عند بداية حضوركم إليه، ومن أبرز الشخصيات التي أسهمت في بناء المركز وتأسيسه؟

جئت إلى المركز الإسلامي الإفريقي في عام ١٩٨٢م نائباً للمدير، وكان في بدايته يمثل مدرسة ثانوية أكاديمية، وبه تدريب مهني، ودبلوم التدريب المهني، وكان هناك قسم لدبلوم الدعوة، الذي يعادل الدبلوم الوسيط الحالي، ودبلوم التربية الوسيط، واستمر هذا الوضع حتى العام ١٩٨٦م، حيث تم إنشاء كليتين هما: التربية، والدراسات الإسلامية، وقد انتسبتا إلى جامعة أم درمان الإسلامية لنيل شهادة البكلاريوس، ثم تطور المركز الإسلامي بعد ذلك، وصار جامعة إفريقيا العالمية في عام ١٩٩١م، وكانت الكليتان النواة الأولى للجامعة.

أما أبرز الشخصيات التي أسهمت في تأسيس المركز الإسلامي أذكر بعضاً منهم، الأخوة البروفيسور الطيب زين العابدين، والبروفيسور عبد الرحيم علي، والبروفيسور شمس الدين زين العبدين، والشهيد أحمد محجوب حاج نور، والبروفيسور مالك بدري، والأستاذ محمد عثمان أحمد إسماعيل، والبروفيسور كمال محمد عبيد، وغيرهم كثير .

• ما المحطات التي مررتم بها ضمن مسيرة جامعة إفريقيا، وكيف كانت تجربتكم معها؟

عُينت نائباً للمدير للشئون الإدارية، والمالية في المركز الإسلامي الإفريقي، وظللت أمارس هذا الموقع إلى تطور المركز الإسلامي إلى جامعة إفريقيا العالمية، وكنت أشارك في النشاط الإداري، والعلمي الذي تمخض عن تطور المركز إلى جامعة. وبالطبع فإن ذلك أنطوى على الكثير من الدراسات، والتصورات التي شاركت فيها بقدر معقول.

• تقلدتم عدداً من المناصب الإدارية في الجامعة أبرزها منصب نائب المدير للشئون الإدارية، والمالية، حدثنا عن مسيرتكم مع هذا المشوار الطويل؟

بعد تطور المركز الإسلامي إلى جامعة انسحبت الدول العربية من مجلس الأمناء، واقتضى ذلك صعوبات مالية اضطرت الجامعة إلى إجراء تعديلات في أوجه الصرف، ليوجه إلى التوسع، والخدمات الضرورية للطلاب والعاملين، ولجأت الجامعة إلى حكومة السودان، وبعض المنظمات للمساعدة في التمويل، ولكن ذلك لم يشكل حجر عثرة في توسع الجامعة أكاديمياً، وإدارياً، كما هو ظاهر للعيان.

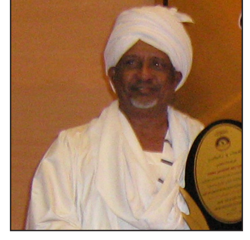
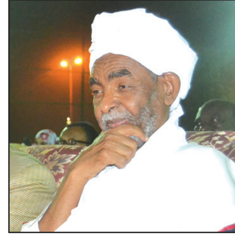
• عاصرتم مجموعة من مديري الجامعة، كيف تقومون تجربة عملكم معهم؟

خلال فتراتي وأنا نائب للمدير عاصرت البروفيسور عبد الرحيم علي والبروفيسور عمر السماني، وكلاهما سعدت بالعمل معه، حيث كانا يعملان بمبدأ الشورى، وكنا نكوّن فريق عمل واحد. وقد شهدت الجامعة في عهدهما تطوراً كبيراً في المنشآت، وتوسعاً في الكليات، حيث تم إنشاء كلية الطب، والعلوم الصحية، كلية طب الفم والأسنان، كلية الصيدلة، كلية العلوم البحتة والتطبيقية، كلية الهندسة، معهد دراسات الكوارث واللاجئين، بالإضافة إلى تطور شعبة البحوث إلى مركز، وشعبة الدعوة إلى مركز وقسم اللغة العربية إلى معهد بالإضافة إلى العمارات الاستثمارية، كما امتلكت الجامعة عدداً من الأراضي، التي تم استثمارها. كما شهدت توسعاً في قبول الطلاب إلى الآلاف، و تطوراً في مناهجها، وتنوعاً في كلياتها، وكنت راضياً، وسعيداً بالعمل معهم.



• بحسبان عملك في المناهج التربوية في فترة سابقة، ما تقويمكم لمناهج جامعة إفريقيا، وكيف يمكن تطويرها؟

مناهج جامعة إفريقيا العالمية أعدت بطريقة علمية، حيث شارك فيها خبراء في المناهج من داخل الجامعة وخارجها، ولأنها أعدت في فترات متباعدة، قد يكون هنالك تكرار في بعض المواد، ولذلك لا بد من مراجعتها، لأن طبيعة المناهج أن تراجع كل خمس سنوات، حتى تواكب التطور الذي يحدث، وقد تم تكوين لجنة لمراجعة المناهج برأسه البروفيسور عبد السلام محمود. ولكي نقوم بتطوير المناهج لابد لنا من معرفة احتياجات الدول الإفريقية عند إنشاء كلية جديدة، أو قسم حتى تفيد، وتخدم المناطق المستهدفة خاصة الإفريقية منها.




• ما أبرز ملامح منجزاتكم خلال مسيرة عملكم بالجامعة؟

عند تحويل المركز الإسلامي إلى جامعة عام ١٩٩١م، استمررت في وظيفتي نائباً للمدير، وبحكم وظيفتي أسهمت في تطور الجامعة في جميع جوانبها، كما شاركت في اللجنة، التي قامت بإعداد مناهج كلية التربية، وقمت بإعداد نظام التقويم بالدرجات المعيارية للجامعة، كما شاركت بورقة بحثية بعنوان "دور المسلمين في العلم التجريبي" بأندونسيا، كما قمت بتأليف كتاب إسهامات الحضارة الإسلامية في العلوم الطبيعية، والكونية، كما قمت بتنقيح ومراجعة كتاب مبادئ علم الفلك، كما شاركت، ومثلت الجامعة في عدد من المؤتمرات الداخلية، والخارجية، وفي أثناء وجودي بالجامعة لم تنقطع صلاتي بوزارة التربية، والتعليم، فقد شاركت في مؤتمر سياسات التعليم عام ١٩٩١م، وكنت مقرراً للجنة التدريب، وعضواً بالمدرسة الثانوية الجديدة، كما شاركت في كل المؤتمرات الأخرى، التي عقدتها وزارة التربية، كما كنت عضواً في مجلس إدارة التعليم الخاص الذي أسس عام ١٩٨٤م، ورئيساً من عام ٢٠٠٢م إلى عام ٢٠٠٤م.

• أربع كلمات حق في حقّ كل من:

١.أ.د. الطيب زين العابدين ٢.أ.د. عبد الرحيم علي محمد٣. أ.د. عمر السماني الشيخ ٤.أ.د. حسن مكي محمد أحمد ٥.أ.د. كمال محمد عبيد.

– البروفيسور الطيب زين العابدين هو إنسان صريح، ولا يجامل في الحق، ويتصف بالحزم إذا لزم الأمر ذلك.

– لبروفيسور عبد الرحيم علي يمتاز بالأدب الجم، والتواضع، والتقوى، واللين في غير ضعف.

– البروفيسور عمر السماني الشيخ يتحرى العدل، ويعمل بمبدأ الشورى، والحسم في الأمور المبدئية.

– البروفيسور حسن مكي محمد هو بحر في علمه، وموسوعة، وحر في فكره، عطوف على الضعفاء من العاملين.

– البروفيسور كمال محمد عبيد يمتاز بالحزم في إدارته، لا يقبل بالحلول الوسط في تطبيق اللوائح، لا يتردد في اتخاذ القرارات الصعبة.

• في رأيكم ما الجوانب التي يجب أن تركز عليها الإدارة الحالية للجامعة؟

يجب على إدارة الجامعة التركيز على الجانب الأكاديمي، والدراسات العليا، وتطوير المناهج.

• كيف ترون مستقبل جامعة إفريقيا العالمية؟

ينتظرها مستقبل زاهر، ومشرق، وهي الآن تتقدم في تصنيف الجامعات السودانية، والإفريقية، وسوف تلعب دوراً كبيراً في إفريقيا، كما يمتاز خريجو هذه الجامعة بالتميّز، والمرونة، وعدم التطرف، وسوف تعطي السودان مكانة كبيرة في إفريقيا.

• بدأت الجودة عملها عندما كنتم نائباً للمدير، ماذا كانت بواعث إنشائها، وكيف كانت تجربتها تحت رعايتكم؟

بدأت الجودة استجابة للاتجاه العام في العالم بأكمله، وعلى مستوى الإقليم، ومستوى السودان، وهذه واحدة من الأسباب، ورؤية إدارة الجامعة للتجويد في الأداء، بالجامعة، وقد قامت بعمل كبير، ومهم في عهد البروفيسور أبو زيد عطا المنان، حيث قامت بتوصيف المناهج.

• رسالة أخيرة لإدارة الجودة، والعاملين بها؟

إدارة الجودة تقوم بعمل كبير، ولابد لها من الاستمرار في عملها في كل الجوانب، وخاصةً بعد إضافة التدريب إليها، لأنه مهم في تجويد الأداء، وأن تركز على واحدة من الجوانب، وتسلط الضوء عليه، وتجعله شعاراً للعام، والعمل على تجويده، مثلاً التركيز على (تطوير المناهج بالجامعة).

• بماذا توصي هيئة تحرير مجلة الجودة؟

أن تمد العاملين بالجامعة بكل ما يستجد في أمر الجودة محلياً، وإقليمياً، وعالمياً، وعكس كل النشاطات الخاصة بها، وألاّ تركز على الجامعة فقط.

أشكركم كثيراً على هذا اللقاء، وأتمنى لإدارة الجودة وترقية الأداء، ولجامعة إفريقيا العالمية كلّ التقدم والازدهار.

بروفيسور سوار الذهب أحمد عيسى

حوار: أ. منال مطر يعقوب

كاميرا: البدري مصطفى



■ لم يكن مجرد أستاذ جامعي أو باحث اجتماعي أو إداري محنك، علينا ان نجمع كل ذلك، لا لنتعرف عليه لأن المعرف لا يعرف ولكن لنستلهم منه كيف يبني العظماء شخصياتهم.

البروفيسور سوار الذهب أحمد عيسى عبدالرازق ساتي هلال ساتي محمد، من مواليد عام ١٩٣٨م. قرية أبوعجاج بتنقسي الجزيرة محلية الدبة الولاية الشمالية بدأ تعليمه الأولي بتنقسي الجزيرة قبل أن ينتقل مع والده إلى الخرطوم، حيث درس التعليم المتوسط، والثانوي، والعالي بالخرطوم.

بدأ محطاته العلمية ما بعد الثانوي العالي بحصوله على دبلوم الهندسة الميكانيكية بالمعهد الفني بالخرطوم في عام١٩٦٠م، ثم الشهادة الأهلية العليا(H.N.C) في الهندسة الميكانيكية (معاهد مانشستر) المملكة المتحدة ١٩٦٠م، دبلوم صيانة آليات الطرق من معهد قرير الفني (G.T.I.) شيكاغو الولايات المتحدة ١٩٦٢م، ليسانس دراسات اجتماعية من جامعة القاهرة بالخرطوم ١٩٦١م، دبلوم دراسة العمل من مركز الخدمات الإدارية (M.S.C.) براد فورد المملكة المتحدة ١٩٧٠م، وأخيراً دكتوراه تنمية إدارية من جامعة نانتيرباريس فرنسا ١٩٧٥م.

بدأ محطاته العملية مهندساً بمصلحة الطرق ١٩٦٠م - ١٩٦٣م، ثم أستاذاً بمعهد الكليات التكنولوجية للعام الدراسي ١٩٦٣م - ١٩٦٤م، وضابطاً للعلاقات الصناعية وزارة العمل ١٩٦٤م - ١٩٦٦م، مديراً للإنتاج بشركة الصناعات الحديثة (البيبسي كولا) ١٩٦٦ - ١٩٦٩، وأستاذاً بمركز تطوير الإدارة منذ ١٩٦٩م، ثم مديراً عاماً له ١٩٧٨ – ١٩٩٠، ومديراً عاماً لشركة السكر السودانية ١٩٩٠ – ١٩٩٤، وخبيراً بمنظمة العمل العربية ومديراً للمركز العربي للتأمينات الاجتماعية ١٩٩٤ - ١٩٨٨، وعميداً لكلية الاقتصاد، والعلوم الإدارية والسياسية بجامعة أفريقيا العالمية بالخرطوم١٩٩٩- ٢٠٠٩، وأستاذاً لإدارة الأعمال حالياً بالجامعة نفسها. الآن رئساً للمجلس الأعلى للأجور، وعضواً بالمجلس الأعلى للإصلاح الإداري وبالمجلس القومي للتدريب.

له عدد كبير من المشاركات العلمية، وهو عضو ومؤسس لعدد من المجالس أبرزها عضويته في مجلس إدارة جامعة السودان للعلوم، والتكنولوجيا و إدارة جامعة أفريقيا العالمية وإدارة بنك التضامن الإسلامي وبمجلس إدارة الهيئة القومية

للكهرباء والمجلس القومي للبحوث ورئيس لمجلس إدارة دار الطباعة والنشر. مؤسس وعضو بمجلس إدارة شركة شريان الشمال للطرق والسدود ورئيس لمجلس إدارة مسبك الخرطوم المركزي، ولمجلس إدارة شركة رداح للتجارة، والخدمات، وعضو حالياً بمجلس أمناء الوكالة الإسلامية للإغاثة وبمجلس أمناء منظمة نوافل الخيرات.

ذهبنا إليه في مكتبه في كلية الاقتصاد، وكان دقيقاً في مواعيده، أدرنا معه هذا الحوار الذي ننقله إليكم كما رواه:

• من مثلكم الأعلى في الإدارة وعلومها؟

هو الرسول صلى الله عليه وسلم، فهو الذي قال عنه الله تعالي" لقد كان لكم في رسول الله أسوة حسنه" وهو المثل الأعلى في الإدارة، وعلومها، بمعنى أن الإدارة تعني جلب المنافع، ودفع المضار عن المجتمع .

• المواقع التي عملتم بها قبل جامعة إفريقيا العالمية

عملت في مواقع مختلفة ساقتني إليها مؤهلاتي العلمية، فقد بدأت حياتي العملية مهندساً بوزارة الأشغال ثم أستاذاً بمعهد الكليات التكنولوجية، فوزارة العمل، ثم مديراً للإنتاج بشركة الببسي كولا، فمديراً عاماً لمركز تطوير الإدارة، ومديراً عاماً لشركة السكر، وأخيراً خبيراً بمنظمة العمل العربية، ومديراً لمركزها الخاص بالتأمينات الاجتماعية بالخرطوم وذلك قبل انتمائي إلى هيئة التدريس بجامعة أفريقيا العالمية في آخر عام ١٩٩٩م.

• مسيرتكم مع جامعة إفريقيا العالمية كيف بدأت؟

المسيرة مع جامعة أفريقيا، يرجع تاريخها إلى أوائل الثمانينيات منذ أن كنت مديراً عاماً لمركز تطوير الإدارة، ومنذ أن بدأ المركز الأفريقي الإسلامي كنواة لها، صلتي تلك بدأت كمستشار في مجال الإدارة، وقد استشرت في وضع نظمها، ولوائحها الإدارية، وفي وضع جداول أجورها حين تغيّر الوضع من الأجور بالدولار إلي الأجور بالجنيه السوداني.

استمرت الصلة، وحين أعلن تحويل المركز الإسلامي إلى جامعة كان تنظيمها الإداري عام ١٩٩٢م بقيادتي، وعضوية الإخوان بشير عبدالواحد، أحمد محمود، عزالدين سعيد في مشاركتي، وظلت متصلة دون انقطاع ووصلت حدّ المشاركة في اختيار الرعيل الأول لقيادة الجامعة، وفي اختيار شعارها القائم الآن.

وحين وصلت مسيرتي بالخدمة العامة إلى الوصول إلى سن التقاعد، تجددت الرغبة من القائمين بأمر الجامعة بضرورة الانتماء إليها كالرغبة القديمة بأن أكون نائباً لمدير المركز الإسلامي في منتصف الثمانينيات، ولكن مشيئة الله هي الغالبة.

صلتي بالجامعة أصبحت حقيقة حين التحقت بهيئة التدريس في آخر عام ١٩٩٩م، وحين كلفت كأول عميد لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في عام ٢٠٠٠م واستمرت إلى اليوم أستاذاً بها.

تجربتكم مع ضبط الوصف الوظيفي بجامعة إفريقيا العالمية:

وأما سؤالكم عن الوصف الوظيفي لجامعة أفريقيا فتلك دراسة علمية، وجهد مقدر، قاد لجنته الأخ البروفسور محجوب الحسين، ولم تكن مشاركتي في عمل الوصف الوظيفي لجامعة إفريقيا هي الأولى ولا الأخيرة في مجال الجامعات، وتأتي تلك الدراسة بعد الدراسة التي قدتها لجامعة أم درمان الإسلامية، وجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وأكاديمية الأمن القومي، وأخيراً لجامعة المغتربين، واليوم وبكل أسف فإن الكثيرين من منسوبي جامعة أفريقيا، لا يعرفون وصف وظائفهم، ولم يسمعوا بأن هنالك مجلداً يحوي ذلك.

• ثلاثة من أبرز الشخصيات التي عملتم معها في كلية الاقتصاد، وثلاثة من أبرز الطلاب الذين تخرجوا على يدكم؟

في حقيقة الأمر كلّ من عملت معه في كلية الاقتصاد، والعلوم الإدارية شخصية بارزة، أكنَّ لهم ويكنون لي الاحترام، والتقدير لدرجة أنهم يخجلونني حيث يتسابقون ليحملوا عني ما أحمل. فالكلّ حين يقابلني لا يكون إلا باسماً متصدقاً علي، وعلى نفسه بتلك البسمة.

فالرباط الذي بدأ بيني، وبين الأخ الأستاذ حاتم عثمان (نائب المدير الآن) و الأستاذ جلال محمد أحمد (الوزير بمفوضية الانتخابات الآن) و البروفسور الرشيد عبد الوهاب (العميد الحالي للكلية) وخط السير الذي ارتضيناه واقتدى به كلّ من التحق بالكلية بعد ذلك، هو ما جعل الكلية تخطو خطواتها السريعة، و تحتل مكاناً بارزاً، مؤثراً في مسيرة الجامعة.

وأما الحديث عن الطلاب المميزين فهم كثر لدرجة أن صفحات المجلة لن تكفي نشر الحديث عنهم، ولكني أشير لبعض العصاميين المثابرين منهم، كذاك الذي كان يأتي إلي الكلية بعربته الكارو، التي تعيش من ظهرها أسرته، ويدفع من ظهرها مصاريف الجامعة إلي أن تخرج، وذاك الذي يحمل صندوق مسح الأحذية، ويحفظه تحت السلم أحياناً، ومرات وسط الشجر حتى ينتهي من الدراسة، ثم يسعى في طلب الرزق، وذاك الذي يعمل بالسوق المركزي، ينظف السمك قبل حضوره للكلية والآخر الذي يفرش الخضار في وسط السوق المركزي بعد الانتهاء من الدراسة ....الخ.

وفي ذكر الطلاب أسرد قصة ثلاثة آخرين، ليسوا من طلاب كليه الاقتصاد، وإنما هم طلاب الكليات الأخرى في الجامعة، الذين وجدوا في أهل كليه الاقتصاد والعلوم الإدارية تجاوباً لحلّ مشكلاتهم.

الأول: أحد طلاب ساحل العاج، أتى إلى السودان هاربا

مـن الذبح، الذي هـدده لأن عادة أهله ذبح الابـن الأكبر بعد وفاة الوالد (الـذي كان كجـوراً) حتـى لا يتـولى هـو مكانـه . أتى ذاك الشـاب إلى السـودان بإرشاد رجل مـن مالي بعد أن أقـرأه سورة الفاتحة، والإخلاص، وعلمه الصلاة، وأرشده إلى المركز الإسلامي في السودان ليتم إسلامه كما قال له.

وصـل ذاك الشاب إلى السودان، و انتمـى إلى جامعة أفريقيا، وحـين تزوج من إحـدى طالبات بلـده، كان عليـه أن يخلي السكن ففعـل، وسكـن إحدى المباني تحـت التشيد بالقرب مـن الجامعة، وفي ذات يـوم أخذتـه الشرطة ضمن (الكشـة)، وفي أثناء مرورها بالقـرب من منزلي استغـاث بي حين رآني فـكان الإفراج عنه، ثم بعـد ذلـك بدأ الـتردد علـيَ بالكلية طلبـاً في الدعم، وقـد كان أن تكفلـت بإيجار مسكنـه حتى تخرج، ورجـع لأهله معاهـداً بإنشاء معهد لتدريـس الإسلام، لما رأى في السـودان وقد كان، وحين رجع مرة أخرى للسودان عرفته بالأستاذ محمد عثمان أحمد إسماعيل، الذي مكنّه من منحة لدراسة الماجستير بكلية الشريعة.

وأمـا الطالـب الثـاني: فتعرفـت عليـه مراسلة لمكتبـي بمركز تطويـر الإدارة، وهو أمي لا يعرف القراءة، ولا الكتابة، توليته حتى عـرف القراءة والكتابة بنادي أبنـاء تنقسي، ومن ثم متابعته حتى حصل علـى الشهادة الثانوية، ودخل جامعـة إفريقيا، وتخرج الآن منهـا، وطـوال فترة دراستـه في جامعـة إفريقيا كان مـن قيادات العمـل الدعوى بالقوافل وغيرها، هذا الطالب لم يكن ليترك عمله كمراسلـة حتى انتهى من دراستـه الجامعية، واليوم عيّن في وظيفة من وظائف الجامعيين بمركز تطوير الإدارة.

وأما الطالب الثالث: فهو من تنزانيا، حضر إلى السودان طالباً بجامعـة إفريقيا وهو من ذوي النقائـص الجسمية، فإحدى رجليه قصـيرة ومشلولـة، ويمشي مستنـدا علي عود (كَمِدري المركب) . قابلتـه وقت الصـلاة، وتحدث إليه، وعرفت أنـه ينوي الرجوع إلى أهلـه بعـد أن قضى سنه تعـب فيها من الاستنـاد علـي ذاك العود، ثـم من عـدم وجود عمل يحصـل منه علي مصاريـف جيب، فكان أن توليتـه، وأخذتـه إلي مركز الأطـراف الصناعيـة، وتولى أمره اللـواء (عبد الحي محجـوب) مدير الأطراف الصناعية، وسهـل أمره، وتوليته بربط شهري إلى أن انتهـى مـن دراسته في كليـة الشريعة، ورجـع إلى بلـده قاطعاً عهـداً بإنشـاء جمعية إسلامية لمساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة.

هـذا بعض مـا أقـول، وأعـرف أن لبعض أساتـذة الكلية مثل ما قلت، وسـردت، إضافة إلى المعاملـة الطيبـة، وروح الفكاهـة ذات المغزى، التي يشيعها الأستاذ إبراهيم العشاري بين طلاب، وطالبات الكلية، وأساتذتها.



الطالب حبيب من دولة تنزانيا

• في رأيكم ما أبرز ملامح الشخصية الإدارية؟

أبـرز معـالم الشخصيـة الإداريـة الابتسام في وجـه معاونيها، والإحساس بمشاعرها وصـدق القول معها، وإطـراء جهدها دون تكبر، أو تعالٍ متذكراً قول الله تعالى ﴿ وَلَا تَمْشِ فِي ٱلْأَرْضِ مَرَحًا إِنَّكَ لَن تَخْرِقَ ٱلْأَرْضَ وَلَن تَبْلُغَ ٱلْجِبَالَ طُولًا ﴿٣٧﴾ ﴾ الإسـراء: ٣٧، واضعـاً في الاعتبار ردّ الفعل علـي التكبر، والتعالي الذي أشار إليه الإمام الشافعي في الأبيات الشعرية الآتية:

أمطرى لؤلؤا جبال سرنديب ... وفيضـي آبار تكرور تبرا
أنا إن عشت لست أعدم قوتا ... وإذا مت لست أعدم قبرا
همتي همة الملوك ونفسـي ... نفس حر ترى المذلة كفرا



وأمـا أفعال الشخصية الإدارية فقـد عددتها كتب الإدارة، وما زالت لم تصل إلى نهاية المطلوب منها.

• كيف ترون تطور العمل الإداري بالجامعة؟

يقـوم التنظيـم الإداري بجامعة أفريقيا علـي أسس، و مبادئ إداريـة أصولية وسطية من القمة إلي القاعدة، من مجلس الأمناء إلي التكوينات الإدارية القاعديـة كإدارة الموارد البشرية، وأقسام الصيانـة وغيرهـا ومـن مجلـس الأمنـاء، والمجلس العلمـي، إلي التكوينات العلمية القاعدية، كمجالس الكليات، ولجنة الامتحانات ومجالس الأقسام .....الخ.

مثل هذا التنظيم الوسطي الشورى الملتزم باللامركزية أسلوبا إداريا، وبرقابة الفرد المتقن لعمله في ظل المسئولية التضامنية، هو مـا تسعي إليه النظـم الإدارية الحديثة، وتجعل منـه نظاماً إدارياً مميـزاً. وبكل أسـف لم تتمكن القيادات الإداريـة بجامعة أفريقيا من أن تجعله ميزة تتفرد بها جامعة أفريقيا وحدها.

وأمـا كيف يطور العمل الإداري في جامعـة أفريقيا، فإني أقول علـى القيادات الإدارية أن تجعل ماعندها فاعلاً، ثم تدخل فيه ما يتـلاءم مـع متطلبات البيئة متفقـة مع قيم الإسـلام، وعدم قبول الواقع إلا ما اتفق مع الحق، والواجب والقيم.

• ما الثابت والمتغير في إدارة جامعة إفريقيا العالمية؟

الثبـات نسبي، فالثابـت اليوم متغـير غداً، والثابـت اليوم في جامعـة أفريقيا هو تنظيمها، والمتغير هو النظم، والأكثر تغيراً هي القيادات الإدارية، العاملون.

• يعـد نشـر الدعـوة الإسلاميـة مـن أهـم أهـداف جامعـة إفريقيـا، فكيف يمكـن الارتقـاء إدارياً بهـذا المنشط ليحقق الأهداف الموضوعة له؟

نشـر الدعوة الإسلاميـة كان هدفاً ظاهراً يعنيـه اسم جامعة إفريقيـا، وإن اقتضت الظروف إخفاء كلمـة إسلامية من اسمها، فإن ذلـك لا يعني أنه اختفـي من أهدافها مـادام الإسلام نظاماً متكامـلاً يتغلغل في كل صغيرة وكبيرة وفي عقلنا الجمعي، وسلوكنا الفردي.

مـن هـذه الزاوية فإن سـؤالي، هل كل من في جامعـة أفريقيا يعي أهدافها؟ وهل كل واع بأهدافها مؤمن بها؟ وهل كل مؤمن بها يعمل لها ؟ ثم هل ما نطلبه من طالب جامعة أفريقيا من أساسيات السلوك، والقيم الإسلامية مطلوب في أستاذها؟

الإجابة عن هذه الأسئلة سلبي، وعليه فإن الوصول إلى الإجابة الإيجابية هي خطوتنا الأولى، ومن ثم الارتقاء بأهداف الجامعة.

• أربع كلمات في إدارة المؤسسة التعليمية:

الرؤية، والرسالة الواضحة لكل من في الإطار.

الإدارة الوسطيـة المتجهـة نحـو القمة لنحقـق الكفاية في ظل الفاعلية الإدارية.

الالتزام بالشورى، وجعلها سلوكا إداريا في كل المستويات.

توسيـع دائرة التعليم، وأساليبه علـي وجه الخصوص، لتشمل التعليم بالسلوك. مقتدين بقول سيدنا عمر رضي الله عنه" علموا الناس بسلوككم فإن رتع الإمام رتعت الرعية"

• في سطور معدودة "عطاء الأستاذ الجامعي بعد التقاعد":

لا أومـن بتقاعد الأستاذ الجامعي بالمفهوم السائد، وهو بلوغه عمراً معيناً، ولكـن أومن بتقاعده عند غياب الذاكرة الذي يحدث في أي عمر، وهنا فلا عطاء له.

• كيف يمكن لإدارة الجودة الإسهام في تطوير العمل الإداري بالجامعة؟

التطـور دائما بعد معرفـة، وتثبيت القاعدة، وحتـى اليوم فإن الجهـد المبذول والمقدر لا يعـرف مضمونه الآخـرون وعليه العبء ثقيـل، ورؤيتـي تبنـي بعض الفِكـرَ العلميـة التي تطـرأ في مجال الكليـات، وتناقش معهـم في شكل سمنارات بقيـادة إدارة الجودة حتى تعم الفائدة.

تلـك واحـدة، وأخري حصـر بعضـ الموضوعات ودفـع بعض الكليـات لتقوم بها تحت إدارة الجودة مع مناقشة النتائج بإشراك آخرين، وإجراء المنافسات بين الكليات، وبين طلابها، وأساتذتها، وطلاب، وأساتذة الكليات الأخرى. ويمكن وضع برنامج يحوي مثل الذي ذكرت، ويمكن التعاون معكم لإخراجه.

• كلمة أخيرة لتحرير وقراء الجودة:

جهدكم مقـدر جداً، ويمكن أن يدفع بالجامعـة إلي الأمام إن شـاء الله، وعليه أرى تطويـر الأسلوب بالتفاكر مـع الكثيرين، ولا مانـع أن أكـون واحداً منهـم: وأما الإخـوة الأساتذة قـراء المجلة فأرجوهم التمعـن فيما يكتب فيها، وأرى أن على كل عميد كليه أن يخصـص أحد معاونيـه، ليلخص ما تحويه المجلـة، وعرضه علي زملائـه في شكل ندوة، واستخلاص نتائج يعمـل بها مع إخطاركم بذلك.

التوسع الأكاديمي في الجامعة

إعداد: أ. منال مطر يعقوب



يشهد التعليم العالي على المستويين العالمي والمحلي العديد من المبادرات الجادة لتطويره وتحديثه، حتى يصبح أكثر قدرة على مواجهة متغيرات العصر العلمية، والمعرفية، والتكنولوجية، والثقافية .

ذلك لأن التعليم الجيد يحمل بين طياته الوسائل والإمكانات التي تجعله صمام الأمان لقيادة التغيير والتطوير لمواجهة كل جديد، ومستحدث، وهذه القاعدة الذهبية قامت عليها فكرة تطوير المركز الإسلامي الإفريقي.

بدأت فكرة المعهد الإسلامي في الخرطوم عام ١٩٦٦م لدى نخبة من أهل الخير في السودان، بهدف نشر تعاليم الإسلام بين أبناء البلاد الإفريقية المجاورة للسودان، ثم تبنت حكومة السودان فكرة إقامة المعهد مجدداً بعد أن أغلق أبوابه، وذلك في العام ١٩٦٧م لينشأ المركز الإسلامي الإفريقي، وفتح أبوابه كمؤسسة تعليمية أهلية لطلبة العلم من الأقطار الإفريقية.

وقررت حكومة السودان أن يكون المركز الإسلامي مشروعاً إسلامياً، تدعى إلى الإسهام فيه كل الدول الإسلامية المقتدرة وقد أسهمت كل من المملكة العربية السعودية، ودولة الكويت، ودولة الإمارات العربية المتحدة، ودولة قطر، وجمهورية مصر العربية، وجمهورية السودان، والمملكة المغربية، وبدأت الدراسة في العام ١٩٧٧م.

رأى القائمون على أمر المركز الإسلامي الإفريقي ضرورة إنشاء مؤسسة تكون حاضنة للخريجين الذين كانوا يبعثون للدراسة في مؤسسات لم تكن مهيأة ومعدة لهذا الغرض، وإنماء يذوبون في أوساط تلك المؤسسات، ولهذا كانت جامعة إفريقيا العالمية التي كان ذلك من أهداف إنشائها.

كان بروز جامعة إفريقيا في العام ١٩٩١م[1] مرحلة تطوير كبرى حيث توسعت حجماً وكيفاً في سبيل المضي برسالتها إلى آفاق أرحب، لذلك بدأت بإنشاء الكليات الجامعية، بدءاً بكليتي التربية، والدعوة منتسبتين إلى جامعة أم درمان الإسلامية، شأنهما شأن الكليات حديثة النشأة.

وما فتئت عجلة التطوير تدور حتى أضيفت تخصصات إلى كلية التربية فأصبحت كلية التربية والدراسات الإنسانية وأنشأت فروع لعلوم الإدارة وغيرها، كما أصبحت كلية الدعوة باسم كلية الشريعة والدراسات الإسلامية.

- وتوالي إنشاء الكليات العلمية والنظرية، ففي عام ١٩٩٣م أنشئت كلية العلوم البحتة والتطبيقية لربط العلوم بأصولها الإسلامية ولتأهيل الطلاب لدراسة مزيد من المقررات التطبيقية في كل التخصصات وإعطائهم جرعات إضافية من الدراسات العلمية والحقلية (الميدانية)، وتضم الكلية الأقسام التالية:
- قسم الكيمياء التطبيقية والصناعية.
- قسم الرياضيات وعلوم الحاسوب.
- قسم الفيزياء العامة.
- قسم الأحياء الدقيقة.
- أنشئت كلية دراسات الحاسوب في عام ١٩٩٢م باسم معهد اقرأ لعلوم الحاسوب. إذ ارتبط إنشاء المعهد بجمعية اقرأ الخيرية التي وهبت المبنى الحالي للجامعة، ثم تطور المعهد إلى كلية دراسات الحاسوب التي تعمل على تدريس علوم الحاسوب وأنظمة المعلومات نظرياً وتطبيقياً وتتمثل أهدافها في إعداد خريجين وباحثين متمكنين من استخدام الحاسوب في الميادين المختلفة وتوجيه الموارد المتاحة نحو برامج دراسية تعنى بحاجات التنمية وسوق العمل وإعداد برامج مرتبطة باحتياجات الدارسين في الجامعة لرفع مستوى الخريجين والباحثين. وتضم الكلية التخصصات التالية: علوم الحاسوب، تقانة المعلومات، نظم المعلومات، كما تضم الكلية دراسات الدبلوم لمدة سنتين في تقانة المعلومات.

---

١ إتاحة فرص التعليم لأبناء إفريقيا وغيرهم حتى تؤهلهم للمساهمة الفاعلة في بناء أوطانهم، والنهوض بها في مدارج الرقي والتقدم.

• أنشئت كلية الطب والعلوم الصحية بناءً على القرار الذي أصدره مجلس أمناء جامعة إفريقيا العالية في عام ١٩٩٤م، وتسعى الكلية لتحقيق أهداف الجامعة المتمثلة في الأهداف الدعوية، والتعليمية، والخدمية، والبحثية إضافة إلى الأهداف الخاصة وذلك وفق برنامج يؤهل الطالب من أجل العمل وفقاً لأخلاقيات وآداب المهنة الطبية وأن يتحلى بعلاقات طيبة نزيهة وفعالة مع أساتذته وزملائه ومرضاه وأسرهم، والقيام بتشخيص وعلاج الأمراض المتوطنة والشائعة، والمشكلات الصحية الأخرى على مستوى الفرد، والأسرة والمجتمع مع اهتمام خاص بمشكلات التغذية والبيئة الشائعة في إفريقيا ويقوم بدور نشط في مجال تعزيز الصحة والمكافحة.

• أنشئت كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية والسياسية في العام ٢٠٠٠م وفق قرار المجلس العلمي (١٢٩/ ٢٠٠٠) بتطوير قسم الاقتصاد والإدارة الذي أسس في عام ١٩٩٤م والذي كان يتبع لكلية التربية والدراسات الإنسانية وقتذاك وقد هدفت الكلية إلى تزويد الطلاب بالمفاهيم اللازمة في مجال العلوم الاقتصادية والعلوم الإدارية والسياسية والمحاسبية وربط تلك المفاهيم بتعاليم الدين الإسلامي وذلك للخروج بقيم إسلامية في مجالات الاقتصاد والإدارة والسياسة والمحاسبة، وللكلية أقسام هي: قسم الاقتصاد، قسم الإدارة، قسم العلوم السياسية، وقسم المحاسبة. كما تضم الكلية الدبلوم في الاقتصاد والعلوم السياسية لمدة أربعة فصول دراسية.

• أما كلية الآداب فقد كانت جزءاً من كلية التربية، تحت مسمى كلية التربية والدراسات الإنسانية، وفي عام ٢٠٠٢م انفصلت من كلية التربية لتحقيق أهداف الجامعة في تزويد العالم الإسلامي بما يؤهله لمواكب الحياة الإسلامية علماً وسلوكاً وأخلاقاً، أما أهداف الكلية فتتمثل في تزويد المجتمعات المستهدفة بمختصين في اللغة العربية والتاريخ والجغرافيا وعلوم المكتبات وعلم النفس، وتضم التخصصات الآتية: اللغة العربية، اللغة الإنجليزية، التاريخ، الجغرافيا، علم النفس، وعلوم المكتبات والمعلومات.

• أنشئت كلية الهندسة في العام ٢٠٠٤م لتخريج طلاب وباحثين مؤهلين في مجالات الهندسة المختلفة ولتحقيق أهداف الكلية بالإسهام في تطوير العلوم والتقانات الهندسية وتأهيل الطلاب في مجالاتها المختلفة. والتخصصات التي تضمها الكلية هي:

الهندسة الإلكترونية الكهربائية، هندسة الاتصالات،هندسة القدرة، هندسة النظم والتحكم، وهندسة الحاسوب.

الهندسة الميكانيكية (تخصص هندسة الإنتاج وهندسة القدرة).

• أما كلية الصيدلة فقد أنشئت في عام ٢٠٠٦م بهدف إيجاد نظام تعليم وتدريب صيدلي ذي قاعدة علمية عريضة ومتينة تمكن الخريجين من ولوج كافة مجالات مهنة الصيدلة والتأقلم مع التغييرات التي قد تطرأ في أثناء ممارستهم لمهنتهم ليصبحوا قادرين على التواصل الفعال وإدراك الدور المهني والاجتماعي الذي يجب أن يضطلع به الصيادلة.

وفي العام ذاته الذي شهد إنشاء كلية الصيدلة، أنشئت كلية طب الفم والأسنان والتي ارتبطت بحل مشكلات المجتمع والاهتمام بالجانب الدعوي.

• كما شهد العام ٢٠٠٦م إنشاء برنامج علوم التمريض، حيث رأت جامعة إفريقيا العالمية أن يكون لها اسهامات فعالة في زيادة عدد الممرضين المؤهلين في السودان وفي الدول الإفريقية عموماً، وكان برنامج التمريض تابعاً لكلية الطب وأصبحت كلية قائمة بذاتها منذ عام ٢٠١٠م.

• أنشئت كلية المعادن والنفط عام ٢٠١٣م بتطوير قسم الجيولوجيا في كلية العلوم البحته والتطبيقية والذي تم إنشاؤها في العام ١٩٩٢م، تمنح الكلية درجة بكالوريوس الشرف في علوم المعادن والنفط وتضم التخصصات التالية:

جيولوجيا النفط، قسم الجيوفيزياء، جيولوجيا المياه الجوفية، الجيولوجيا الهندسية، قسم الجيولوجيا الاقتصادية.

• أما كلية المختبرات الطبية فقد أنشئت في العام ٢٠١١م وتحتوي على خمسة أقسام هي :

- parasitology and Medical Entomology
- Medical Microbiology
- Haematology and Immunohaematology
- Clinical Chemistry
- Histo cito Pathology

• كلية الشريعة والقانون: تلبية لحاجة أبناء المسلمين في مختلف بقاع العالم للتزود بسلاح العلم الشرعي والمعرفة وتأهيلهم وتنمية قدراتهم لأداء دورهم للقيام بواجب الدعوة الإسلامية في بلادهم واضعين في الحسبان أهداف الجامعة ورسالتها وخصوصية طلابها.

يعود تاريخ إنشاء الكلية إلى العام ١٩٨٦م تحت اسم كلية الدعوة.

وفي العام ٢٠١٣م وفقاً للخطة الإستراتيجية للجامعة ٢٠١٠م – ٢٠٢٠م التي قضت بتطوير كلية الشريعة والدراسات الإسلامية لتصبح كلية الدراسات الإسلامية، التي تعد من أهم كليات الجامعة، حيث تعنى بدراسة العلوم الإسلامية لتخريج العلماء والدعاة لسد حاجات المسلمين في هذا المجال وفي المجتمعات المستهدفة. تمنح الكلية البكالوريوس في التخصصات التالية:

• القرآن الكريم وعلومه، الحديث وعلومه، العقيدة والفكر الإسلامي، الدعوة والسيرة.

• أنشئ قسم الإعلام بجامعة إفريقيا العالمية لأول مرة في كلية الشريعة عام ١٩٩١م. وفي العام ٢٠٠٦م تمّ تحول القسم إلى كلية الآداب تحت مسمى قسم علوم الاتصال، ومن ثم تقرر تحويل القسم إلى كلية علوم الإعلام لأهمية دور الإعلام وتزايد الطلب عليه في سوق العمل في المجتمعات المستهدفة، مما تتمشى مع تطور الجامعة في الآونة الأخيرة. ويهدف إلى تلبية حاجات سوق العمل في المجتمعات المستهدفة، وتمنح الكلية درجة البكالوريوس في تخصص الصحافة والنشر والإذاعة والتلفزيون والعلاقات العامة والإعلام. درجة الدبلوم الوسيط في الإعلام (نظام ثلاث سنوات).

• أما بقية الوحدات العلمية فتشمل:

أولاً: معهد اللغة العربية:

ارتكز المعهد في بنيته الأساسية ونموه، على قسم اللغة العربية في المركز الإسلامي الإفريقي (منذ عام ١٩٧٧م).ثم تطور ذلك القسم وأصبح معهد اللغة العربية في عام ١٩٩٢م ليؤدي دوره الجديد في تعليم اللغة العربية لطالبها من أبناء القارة الإفريقية وغيرهم من دول العالم وتعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها من أبناء المسلمين.

ويضم المعهد الأقسام التالية:

إنتاج الموارد التعليمية، البحوث والوسائل التعليمية، البرامج التعليمية.

ثانياً: معهد دراسات الكوارث واللاجئين:

أنشئ في العام ١٩٩٣م باسم معهد دراسات الكوارث ودراسات اللاجئين، تحت إشراف إداري بمجلس أمناء يتكون من جامعة إفريقيا العالمية وهيئات ومنظمات وجهات حكومية مختلفة وفي ديسمبر ١٩٩٨م تولت جامعة إفريقيا الإشراف الإداري والأكاديمي والمالي على المعهد مع تعديل الاسم إلى معهد دراسات الكوارث واللاجئين لتحقيق الهدف الرئيس، وهو أن يكون مركز تميز محليا وإقليميا في كل مجالات تخصصه وصولاً لمخرجات عالية التأهيل والكفاية.

يمنح المعهد الدبلوم، والماجستير، ويضم الأقسام التالية:

قسم الدراسات البيئية والنازحين واللاجئين، قسم دراسات العمل التطوعي والسلام، قسم دراسات العون والأمن الإنساني.

ثالثاً: المركز الإسلامي الإفريقي:

هو النواة التي نشأت عنها جامعة إفريقيا العالمية، أنشئ في العام ١٩٧٧م وبدأت فيه الدراسة في العام ١٩٧٧م نظام المرحلة الثانوية بمساقاتها المختلفة والدبلوم الوسيط، ثم أعيدت تسميته إلى مركز الدعوة وتنمية المجتمع في العام ٢٠١٠م، ويشمل الإدارات التالية: الدعوة، تنمية المجتمع، التعليم، النشاط الثقافي.

يهدف هذا المركز إلى ترقية وتطوير مقدرات طلاب الجامعة الدعوية والفكرية والثقافية والأدبية.

رابعاً: مركز البحوث والدراسات الإفريقية:

تطور عن شعبة البحوث والنشر في المركز الإسلامي الإفريقي سابقاً. يعمل على تطوير الدراسات الإفريقية والبحث العلمي في الشأن الإفريقي وعلاقته بالشؤون الأخرى عبر وحداته البحثية، ويهدف إلى تشجيع وترقية البحث العلمي والنشر في شؤون إفريقيا، وقضاياها.

خامساً: مركز الدراسات النسوية والعلوم الأسرية:

بدأت الدراسة في هذا المركز في العام ٢٠٠٢م وهو يعنى بالدراسات النسوية والعلوم الأسرية وهو المكان المخصص لدراسة الطالبات من مختلف كليات ومراكز ومعاهد الجامعة على مستويات البكالوريوس والدراسات العليا إضافة إلى طالبات دبلوم وماجستير الدراسات النسوية والعلوم الأسرية الذي أجيز في العام ٢٠٠٦م. وتحظى الدراسات الخاصة بالمرأة والأسرة باهتمام علمي وأكاديمي كبير من الجامعة ولهذا أحرزت قصب السبق في إدراج دراسات متخصصة للمرأة من المنظور الإسلامي أهمها:

تخصص الدراسات النسوية، وتخصص العلوم الأسرية، وحالياً أعد برنامج بكالوريوس في التخصص ذاته في مرحلة الاعتماد والإجازة.

ويهدف المركز إلى نشر المعرفة فيما يختص بقضايا المرأة وشؤون الأسرة برؤية تأصيلية .

سادساً: مركز (يوسف الخليفة أبوبكر) لكتابة اللغات بالحرف العربي:

تطور هذا المركز من وحدة كتابة لغات الشعوب الإسلامية بالحرف القرآني التي أنشئت في ٢٠٠٢م، وأهداف المركز تتمثل في إعداد البحوث والدراسات الصوتية والصرفية والنحوية والدلالية لأغراض مشروع كتابة لغات الشعوب الإسلامية بالحرف العربي ويشمل الأقسام التالية: اللغات والحوسبة وإعداد المواد التعليمية وقسم المخطوطات والترجمة.

سابعاً: مركز أبحاث دراسات الاقتصاد الإسلامي:

أنشئ في عام ٢٠١٠م ضمن خطط تطوير الجامعة ومن أهدافه نشر ثقافة الاقتصاد الإسلامي ومجالات تطبيق النظريات الاقتصادية الإسلامية وذلك عن طريق البحوث والتدريس وتقديم الدورات التدريبية والاستشارات.

ثامناً: عمادة الدراسات العليا:

أنشئت عام ١٩٩٢م مبتدئة بالدراسات الإفريقية ثم تطور لتشمل أغلب التخصصات بهدف إتاحة الفرص لنيل درجة الدكتوراه والماجستير والدبلوم فوق الجامعي، وهي جهة تنسيقية تعمل بالتعاون مع كليات الجامعة ومراكزها المختلفة على إدارة وتنسيق العمل في الدراسات العليا والكليات المختلفة والمراكز والمعاهد في الجامعة، وهي الجهة الفنية الأكاديمية التي تقوم بعمليتي التدريس والإشراف الأكاديمي على الطلاب، بينما تقوم عمادة الدراسات العليا بتنظيم تسجيل الطلاب، والموافقة على تعيين المشرفين، وتسلم رسوم الدراسة، وهي الجهة التي تصل إليها التقريرات الأكاديمية عن الطلاب وتقوم بتقويمها ومتابعة تقدم الطلاب ثم هي التي توصي بمنح الشهادات في نهاية الأمر.

• المراجع:

١. النظام الأساسي لجامعة إفريقيا العالمية ١٩٩١م.
٢. اتجاهات طلاب جامعة إفريقيا العالمية نحو التعليم المختلط وعلاقتها نحو أهداف الجامعة لدى الطلاب، رسالة ماجستير غير منشورة، محمد علي رحمة ٢٠٠١م.
٣. الزلال عبد العزيز إبراهيم
٤. موجهات الإدارة التربوية في جامعة إفريقيا العالمية، رسالة ماجستير غير منشورة ١٩٩٨م.
٥. صالح يونس علي فاعلية أساليب التوجيه التربوي في بناء شخصية الطالب الإفريقي، دراسة حالة عن المركز الإسلامي الإفريقي بالخرطوم رسالة ماجستير، ١٩٩٨م.
٦. دليل جامعة إفريقيا العالمية للعام ٢٠١٤م.










أوراق مبعثرة



أ. المبشر عبد الله المبشر
كلية التربية

أوراق مبعثرة

كثيراً ما ألحَّ عليَّ أخي د. الطاهر مصطفى، ودفعني لمزيد من الكتابة، وقد أغراه في ما قرأه لي من بضعة مقالات، نشرت متناثرة في بعض الصحف السودانية، والكويتية وأخيراً في القدس العربية. وكانت تدور بين الدراسات، والتربويّات، والانطباعات، والذكريات، وأظنّها – وليس إثماً – لمستْ فيه سرّاً، وحرّكتْ فيه ساكناً، فكان منه ما كان، وكان مني أن نزلت عند رغبته، واستجبت لإلحاحه، فكانت هذه (الأوراق المبعثرة) ذات الأشتات، والأمشاج، التي تنتقل بك من موضوع إلى موضوع، وتسوقك من مجال إلى مجال، وتنتهي بك أخيراً عند منحىً، قد لا يخطر لك ببال، في سلسلة متتابعة عبر هذه (الجودة) التي ولدت بين أيدينا عند نشأتها الأولى، يوم كانت تصدر عن (لجنة التقويم والاعتماد وتأكيد الجودة) فكان حقاً علينا أن نؤثرها على غيرها، وأن نخصها بهذه السلسلة وفاءً، لها وتقديراً، واستجابة لإدارتها الجديدة.





• **البداية:**

انتهت دراستنا في جامعة الأزهر، ونلنا الشهادة العالية التي تعادل (اللسانس أو البكالوريوس في عام (١٩٦٤م) من كلية اللغة العربية قبل أن تتحوّل إلى (كلية الدراسات العربية) ثم شهادة (الإجازة العامّة) التي تعادل (الدبلوم العام) في التربية، التي تمنحها كلية التربية في جامعة عين شمس عام (١٩٦٥م)، ولم نكتف بذلك بل سجلّنا في (قسم الدراسات العليا) للماجستير، وأزمعنا السفر للملكة المغربية للعمل ودراسة اللغة الفرنسية حتى حين، ثم نعود لمواصلة الدراسات العليا.



ويشاء الله أن يكون السفر إلى الكويت لا للمغرب، وللعمل المستمر لا المؤقت، حين أعلنت سفارتها في القاهرة عن حاجتها لمدرسين من الدول العربية، ممن يحملون مؤهلاً تربوياً، أو يملكون خبرة لا تقل عن خمس سنوات.

وتنادينا، وتشاورنا، وأجمعنا على أن نجرّب ونغامر، ونخوض الامتحان، والمقابلة مع المئات من الدول العربية، من الذين لهم الحظوة والسبق والرضا في سوق العمل في الكويت، وكانت المنافسة شديدة، والفرصة محدودة، والحظ قليلاً، وعلى الرغم من ذلك تمّ اختيار تسعة منّا، شكلّوا أكبر عدد من بلدنا في ذلك العام (١٩٦٥م)، وقد سبقنا أحد عشر في تخصصات مختلفة من سنتين سابقتين.

أمّا نحن فكنّا كلّنا من مدرسي اللغة العربية، والتربية الإسلامية من خريجي الأزهر، ودار العلوم، وقد تسأل – أخي القارئ – عن التخصصات الأخرى، ونجيبك بأنّها لا تتوافر في القاهرة، لأنَّ أكثر الطلاب السودانيين جاءوا للدراسة في الأزهر، أو دار العلوم، كما أنَّ التخصصات الأخرى مطلوبة في السودان، وفيها ندرة، وعليها إقبال، وفرص العمل فيها متاحة، لهذا لا تعجب من عدد مجموعتنا، ولا من اقتصارها على ذلك التخصص، الذي عقد الجباه دهشة واستغراباً، وأثار كثيراً من الأسئلة الصامتة على شفاه إخواننا العاملين معنا من الدول العربية، ومن تلاميذ الدولة المضيفة، عندما شاع خبرنا، وتوزّعنا على المدارس.

ولقد نمى إلى علمنا ما قالوه، بل منّا مَنْ سمع قولاً، وأسئلة مثل: ما لغتكم الرسمية؟ ولماذا لهجتكم غير مألوفة؟ وكيف ستدرسون اللغة العربية؟.

وهكذا وجدنا أنفسنا في دائرة الشك، والتشكك، وأنَّ العيون ترقبنا، وأنَّ الأسماع تُرهف ترصد ما نقول، وأنَّ علينا أن ندفع هذه الأباطيل، ونثبت لهم عكس ما يعتقدون، ونصحّح لهم فهماً خاطئاً، أخذوه من غير بصيرة، وتناقلوه من غير معايشة واحتكاك، دار كل هذا بخلدنا وشغل بالنا، فأفصحنا به لبعضنا، واتفق أن سكنّا في عمارة واحدة، وفي شقق متلاصقة، ممّا هيّأ لنا لقاءً يومياً، تدارسنا فيه الأمر، وتواصينا على أن نكون مثالاً للانضباط، وحسن المعاملة بزملائنا وطلابنا، وألا نبخل على بعضنا بالنصح والتوجيه، حتى كنا نشترك في إعداد الدروس لبعضنا، ولم ننسَ التركيز على استخدام الفصيحة الميسّرة، التي جعلتنا في مأمن من قرار صدر من وكيل الوزارة، يلزم كلّ المدرسين باستخدام الفصيحة الميسّرة، لأنَّ أولياء الأمور نقلوا شكوى أبنائهم من استخدام كل مدرس لهجة بلده، التي يصعب عليهم فهم مفرداتها، أما نحن فقد نزل علينا القرار برداً وسلاماً، وكنا مرجعاً لزملائنا من ذوي التخصصات الأخرى، من الذين كانوا يتندرون على (تشدقنا) مازحين.

ظلت هذه المجموعة تحمل فوق رأسها سمعة المدرس السوداني، الذي ضربت سمعته الطيبة الآفاق في ليبيا، وعُمان، والسعودية، واليمن، وهي الآن تضيف الكويت على الرغم من عددها المحدود، وتجربتها الأولى، بل تحقَّق تميّزاً جعلها تتقلّب في سلك التدريس، وتتقلّد مناصب رفيعة مثل درجة مدرس أول (رئيس شعبة) وموجّه فنيّ في كثير من الموادّ: اللغة العربية، والتربية الإسلامية، والموسيقا، والتربية البدنيّة، واللغة الفرنسيّة، محققّة بذلك نسبة لم تتوافر لأيّة مجموعة متعاقدة من الدول العربية الأخرى.





القدس العربي
AL-QUDS AL-ARABI

وكان من نتيجة ذلك أن وكيل الوزارة استدعى واحداً منَّا، وسأله لماذا لم يزد عددكم؟ ولماذا لا يأتينا المتعاقدون منكم بينما هم كثر في السعودية، وعمان، وليبيا؟ فأجابه بكل صدق ووضوح: بأن هذه الدول تمنح المتعاقد تذاكر السفر سنوياً، وسكناً مؤثثاً، أو بدلاً مجزياً، ولهذا يفضلونها على غيرها، وردّ الوكيل بأنَّ قانون الوظائف واحد، لا يفرّق بين الجنسيات، ولا سبيل إلى الاستثناء على الرغم من تقديرنا للمعلم السوداني، ومدى حاجتنا إليه، ولكننا سنسعى على إبرام اتفاقية مع وزارة التربية في السودان، واستقدام بعثة تعليمية تتمتَّع بكل المزايا والحوافز كشأن البعثات الأخرى، وكان صائباً في فكرته، وصادقاً في سعيه، حيث سرعان ما استقبلت الكويت أول بعثة تعليمية سودانية رسمية، ضمّت عدداً مقدَّراً من ذوي التخصصات المختلفة، أسهموا مع زملائهم السابقين في تعزيز مكانة، وسمعة المعلم السوداني (يتبع).

• **تذييل:**

شاع الخطأ على ألسنة المتحدثين، وعلى شُباة يراعة الكاتبين، وانزعج الغيورون على اللغة، وانبرى الحادبون عليها، يصحّحون الخطأ، ويحقّقون الصواب، مخافة أن يفيض الكيل، ويبلغ السيل الزُّبى، وعندئذٍ لات حين مندم.

وجميل أن نسمع، ونقرأ هذه الأيام لبعض المسئولين، وأعضاء المجالس التشريعية، الذين يوجهون النقد لبعضهم في أخطائهم اللغوية، وخليق بنا نحن أهل اللغة، وحماتها في المؤسسات العلميّة أن نربأ بأنفسنا عما يشين قولنا وخطنّا، لهذا سنسكب في ثمالة كلّ مقالة جرعة لغوية، نرجو أن يكون سائغاً شرابها.

• **من أخطاء المتحدثين:**

– يقولون في مخاطبة الجمع: نحن كسودانيين، أليسوا بسودانيين؟ ما هذه (الكاف) التي تدل على المثليّة والتشبيه، والصواب نحن السودانيين باستخدام أسلوب الاختصاص (أي أخصّ السودانيين بحديثي هذا).

– يقول أحدهم: لابد من أخذ الحِيطة والحذر، كما يقول أعمته الغِيرة وأصابته الحِيرة (بكسر ما قبل التاء) والصواب فتح ما قبلها تقول: (الحَيْطة، الغَيْرة الحَيَرة) لأن الياء هنا حرف (لِيْن) وليست حرف (علة) أو (مدّ).

–يقف أحدهم متحدثاً فيقول:المواطنين الأعزاء، أو الحاضرين الكرام، أو المشاركين من الوفود. وكل هذا خطأ من البداية وكذلك المعطوف عليها.

والصواب: المواطنون والحاضرون والمشاركون، لأن الأسلوب هنا إنشائي، وليس خبرياً، بتقدير منادى محذوف مع أداته للتخفيف والاختصار (يا أيها المواطنون والحاضرون والمشاركون) وما جاء بعده تابع له في إعرابه أو بنائه.

حسبك هذا من جرعات صغيرة، وموعدك مع أخرى إن شاء الله.

بـــراءات وجوائز



■ في مشــوار رحلته للتأهيل العلمي بين الماجستير والدكتوراة والذي كان فيهـا نموذجاً طيباً للطالب المبتعـث الى ماليزيا، نال الدكتور ابراهيم الفاضـل النور اسحاق من كلية العلوم عدداً مـن الجوائز منها جائزة عميد كليـة العلوم للتميـز "بروفيسور علـى أحمد محمود"، وجائـزة وزير التعليم العــالي والبحث العلمي بالســودان ٢٠٠٥-٢٠٠٦م، وجائزة التفوق العلمي في مجال الفيزياء وهي جائزة إقليمية من جامعة التكنلوجيا بماليزيا.

ونشــرت للدكتور ابراهيم عالميــاً (٨) أوراق علمية اضافة الى (٤) أوراق منشــورة في مجلات عالمية. يذكر ان الدكتــور ابراهيم الفاضل كان قد عمل لمدة سنة ونصف في مفاعل ماليزيا البحثي.









أ. آمنة إبراهيم عبدالله



أفراح الجودة

• تهنئ الجودة الأستاذ طارق عبدالله مسجل كلية الدراسات الإسلامية بزواجه الميمون متمنين له حياة زوجية سعيدة، وتهنئة خاصة من أسرة إدارة الجودة.

• تهنئ الجودة الأستاذ مصطفى سالم حامد الفني بقسم الكهرباء بمناسبة زواجه والتهنئة موصولة للسيد عيسى ادريس رئيس إدارة الشؤون الادارية "خال" العروسة فالتهنئة لهم جميعاً مع خالص الأمنيات للعروسين بحياة زوجية سعيدة.

فرسان الأمل

• تهنئ الجودة الدكتور احمد الريح يوسف احمد عميد كلية التربية بمقدم مولودته التي حلت فرحاً وبشرا متمنين لها دوام الصحة والعافية وجعلها الله قرة عين لديها ووطنها وأسرتها.

• كما تهنئ الجودة الأستاذ عبد المنعم محمد الخضر رئيس الحسابات بمقدم مولوده متمنين له دوام الصحة والعافية.

• وتهنئ الجودة كذلك الأستاذة سوسن عثمان محمد المحاضر بكلية الاقتصاد بمولودها متمنين له ولها دوام الصحة والعافية.

• كما تهنئ الجودة الأستاذة عائشة محمد آدم بإدارة الحرس بمناسبة قدوم فارسها (عصام الدين) متمنين لها وله دوام الصحة والعافية وتهنئة موصولة من زميلاتها بالإدارة.

• كما تهنئ الجودة الأستاذ ناجي يحيي عبدالعزيز بإدارة القبول والتسجيل بمناسبة قدوم الجميلة (نفحة) متمنين لها دوام الصحة والعافية.

• وتهنيء الجودة كذلك السيد عبدالرؤوف مصطفي بإدارة الغذاءات بمناسبة قدوم "هدى" جعلها الله هدىً وبشرى لوطنها ولاسرتها.

أجر وعافية

• لزم السرير الأبيض الاستاذ محمد محمد زين العبيد المشرف الكتابي بكلية التربية، وهو رجل أحبه الله فابتلاه، ونحن إذ نشهد له بطيب معشره واجتهاده في عمله، نرفع كف الضراعة بأن يمن الله عز وجل عليه بعاجل الشفاء إنه القادر على ذلك إنه نعم المولى ونعم النصير.

أحزان الجامعة

تنعى أسرة الجودة بمزيد من الحزن والأسى كل من:

• الأستاذ جفعر هارون أحمد عبد الرازق ملازم مكتبة بعمادة شؤون المكتبات.

• والدة كل من الدكتور حسن شنقر السماني الأستاذ المساعد بكلية التربية، والأستاذة سمية شنقر السماني المشرفة الاجتماعية بعمادة شؤون الطلاب، وجدة الأستاذ خالد حسن شنقر بادارة الشهادات والامتحانات.

• والدة الدكتور يحيى هارون محمد الأستاذ المشارك بكلية التربية، وجدة الأستاذة ايمان يحيى المحاضر بكلية التربية والأستاذ محمد يحيى سكرتير عميد كلية الشريعة.

• شقيقة الاستاذ سالم حمدان محمد الموظف بالحسابات.

• وتشاطر الجودة د. عوض حسان الأحزان في وفاة زوجته.

• كما تتقدم بالتعزية لتاج السر عبد المطلب وعمار في وفاة والدتهما.

• نسأل الله لهم جميعاً الرحمة والمغفرة، ولآلهم وذويهم الصبر وحسن العزاء (**إنا لله وإنا إليه راجعون**).

تواصل

دفعاً لمسيرة التواصل الاجتماعي بالجامعة ترجو أسرة تحرير مجلة الجودة من كل المنتسبين للجامعة موافاتها بمناسباتهم الاجتماعية والأكاديمية لنشرها على هذه الصفحة.

اعتذار

تعتذر الجودة عن سقوط اسم المغفور لها الدكتورة فاطمة المبارك عميد الصيدلة ومؤسستها عن إشادة الجودة بإنجاز الكلية الكبير.

ترقبوا مسابقة الجودة الثقافية في عددنا المقبل إن شاء الله



أضواء على إدارة الامتحانات والشهادات

أ. عبدالرحمن محمد الوسيلة



شهـدت الجامعة في هـذا العام تطبيق نظـام المركزية في ادارة الامتحانات، حيث أنشأت إدارة خاصة لهذه المهمة.

على هـذه الصفحـات نلتقـى الاستاذ عبـد العزيز محي الدين مديـر ادارة الامتحانـات، والشهادات، لالقـاء الضوء على هذه الادارة الجديدة حيث قال:

الهدف من إنشاء إدارة الامتحانات والشهادات:

أنشئت هذه الإدارة بموجب قرار إداري رقم (٣٧/٢٠١٤) الهـدف منهـا تنظيـم، وإدارة الامتحانـات في كل الوحـدات العلميـة في الجامعة وكذلك استخراج كلّ الشهادات الصادرة عن الجامعة، وتتكون من ثلاث وحدات.

الوحدات المكونة للادارة ومهامها:

أولاً: وحـدة الامتحانات: ومسؤوليتهـا تسلّم الامتحانات دور أول، ودور ثـان بعـد تحديـد مواعيـد تسلّمهـا والتاكـد مـن مطابقـة الأسئلـة للمعاييـر القياسية للامتحـان، وذلك بتنقيح الامتحـان بالتشاور مع عميد الكليـة المعنية، ثم تطبع الامتحانـات في سريـة تامـة، ويستدعـى الواضـع، أو المنقّح لمراجعة الامتحان، والتأكد من أنه خالٍ من الأخطاء المطبعية، ثـم ينسـخ الامتحـان بالعـدد المطلـوب، وتوضـع في ظروف، وتحفظ حتى موعد الامتحان.

ولابد من الإشارة إلى أن من مهام وحدة الامتحانات وضع

الجودة مجلة دورية تصدر عن إدارة الجودة وترقية الأداء - صفر ١٤٣٦هـ - ديسمبر ٢٠١٤م - العدد الثامن

جدول الامتحــان وذلك بالتشاور مع الكليــات المختلفة للمواد المشتركــة بين بعض الكليات، ومطلوبات الجامعة، الأمر الذي يوجب مراعاة توحيد زمنها في كل الكليات المعنية.

ومــن مهام هذه الوحدة أيضاً تقسيم الطلاب إلى مراكز، ولجان، وتحديــد القاعات، وتجليس الطــلاب للامتحان. مع ملاحظــة ان الامتحان الماضي اي امتحان سبتمبر ٢٠١٤م لم نستطــع تطبيق ذلك لضيق الزمن، وهي تعدُّ من أصعب مهام هذه الوحدة.

أمــا في الامتحــان القادم ينايــر ٢٠١٥م، سيلغــى ما كان يسمى بلجان الامتحان بالكليات، ولكن سيكون هناك تنسيق، ولكنــه مختلــف عما كان عليــه في السابــق — أي أن الارتباط بالكليــات لابــد مــن وجــوده، إذ إن البدايــة تكــون بالكليات، ويعــاد الامتحــان للكليــة للتصحيــح، وإعادتــه لهــذه الإدارة لرصــد الدرجات، وربما ترصد بالكليات حتى يتوافر العنصر البشــري لهــذا العمــل، وربما نفكّــر في الوضع المعمــول به في امتحانات السودان، بتكويــن لجان للرصد من خارج الإدارة، وذلــك بالطبــع بعد ترقيــم كراســات الإجابة بأرقــام سرية، وهذه مجرد فكــرة، قد لاتطبق في امتحانات يناير ٢٠١٥م إذ إن مثل هذا الوضع، يحتاج إلى مكان منفصل، ومهيأ، وموِمّن وعنصر بشري لتجويد الأداء.

ومــن الرؤى المستقبليــة لهذه الوحدة السعــي لإنشاء بنك للاسئلــة، وذلــك بالتعاون مــع واضعــي الأسئلــة، ومنقحيها بالكليات المختلفة، ولا سيما إدارة الجودة، وبالأخص الدكتور عمــر موســى المختصــ في هــذا الشــأن، وذلــك بعقــد ورش عمــل للأساتذة بالجامعــة، لوضع أسئلة تحفــظ بالبنك بعد تبصيرهــم بكيفية، وضع السؤال مــن السهل الى الصعب ثم الأصعب.

ثانياً: وحدة التقويم: ومهمتها معالجة الدرجات الخام، وتحويلهــا الى النظــام المعيــاري، ثم رفع النتائــج في صورتها النهائيــة لإجازتها. وهــذه الوحدة لم تكتمل بعــد، لأن عملها مــازال في بدايته، ونسعى لإعداد برنامــج حاسوبي ثابت لها، يكون مرتبطاً ببقية مهام الإدارة.

أما الوحدة الأخيرة فهي وحدة الشهادات، وهذه منوط بها جمع النتائج المجازة من اللجنة العليا للامتحانات، وتنظيمها بالصورة التي تمكنها من متابعة الدرجات المرصودة.

وقد وضعــت الإدارة ضوابط لاستخراج الشهادات، تتمثّل في كيفيــة التقــديم لهــذه الشهــادات، وتسلّــم الطلبــات بعد مراجعــة الوثائــق الثبوتية تفاديــاً لعمليات التزويــر. وسوف يحــدّد وقت لتسليم الشهادات للمتقدمــين لها تفادياً لحضور الطلاب للاستفسار.

وتسعــى مستقبلاً إلى استخــراج شهادات الخريجين حال اعتمادهــا مــن المجلس العلمــي، وتبقى في وحــدة الشهادات، لتسلّم للطالب شخصياً عند حضوره أو استفساره عنها، وكما نسعى مستقبــلاً إلى ضم إدراة القبول لهذه الإدارة، وحوسبة أعمالهــا، وربطها ببرنامج واحد، بفتــح سجل واحد للطالب، منذ قبوله بالجامعة إلى تخرجه وتسلّم شهادته.

المشكلات التي تواجه الإدارة:

هنالــك الكثير مــن المشكلات التــي تواجه هــذه الإدارة، وحلّهــا يكمــن في توافــر الإمكانــات، والمعينــات، إذ إن العمل كثير، وكثير، ويحتاج الى مكان مؤمّن، وعنصر بشري مؤهل، ومختــار بعناية لأداء هذه المهمة. ومــن المشكلات أيضاً أن في الجامعــة كليــات ذات خصوصيــة ألا وهي الكليــات العلمية، كالطــب، والأسنــان، والصيدلــة، والتمريــض، والمختبرات، لأن امتحاناتهــا مــن النوع الذي يعتمد علــى التقويم المستمر، والعمــل المستمــر، ونحــن حاليــاً نشــرف علــى نســخ هــذه الامتحانــات لضمان سريتها، ونفكــر مستقبلاً في وضع أسس لهــذه الامتحانــات، وتسلّم نتائجهــا، وإدخالهــا في البرنامج الذي نفكر في إعداده، وإضافة لهذه المشكلات اعتراض بعض الأسـاتـذة بل وبعض عمداء الكليات علــى إنشاء هذه الإدارة، إذ جــرت العادة أن تكون كل كلية هي المشرف على الامتحان، من وضع، ونسخ، وتوزيع، ورصد، وإعداد النتيجة، واستخراج الشهــادات، وأود أن أقول أن مهمة هــذه الإدارة هي مساعدة الكلية بتحمّل هذه المهام لإفساح الوقت لهم لتجويد التدريس، وقــد نساعدهم إذا توافّــر لنا العنصر بمدهــم — بعد تقويم النتائــج — بمعلومــات، وتقريرات تمكّنهم مــن تجويد الأداء، وتحسين المنهج.







التوسع العمراني في الجامعة

مواصلة لما بدأناه في العدد السابق "السابع" وبحسب ما وعدنا به قراءنا الأعزاء لمتابعة منجزات الإدارة الهندسية، التي تكرمت بمدنا بهذا التقرير الهندسي المختصر لما تقوم به في مجال البنيات التحتية والمنشآت.

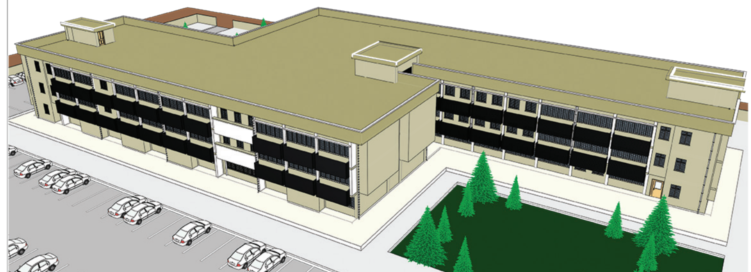
فإن كلية التمريض ما زال العمل جارياً في الاعمال الخارجية، ومن المتوقع الانتهاء من الأعمال الأساسية في الأيام القادمة. وكذلك الأمر لبرج إفريقيا بمجمّع النصر السكني حيث يستمر العمل فيه على قدم وساق وإن شاء الله ينتهي العمل فيه عما قريب.

أهم انجازات الادارة الهندسية الحالية:

- تأهيل مكاتب القبول، والتسجيل على أحدث طراز، ومن المتوقع الانتهاء منه قريبا.
- حل مشكلة تردي بيئة حمامات داخليات الطلاب بمبادرة من ادارة الجامعة التي تكفلت بصيانة وتأهيل (٤٥) حماماً في داخلية الطلاب، مما ساعد كثيراً في (حل) مشكلة دورات المياه.
- صيانة وتوسعة مستوصف الجامعة واضافة طابق آخر مما ساعد على زيادة السعة الاستيعابية للمرضى، واضافة عيادات للاطباء في مختلف التخصصات وهذا يمثل نقلة ايجابية في تطور العمل في الحقل الصحي في الجامعة.

الخطط المستقبلية:

- استكمال قاعات كرسي امينة السلمي المرحلة الثانية.
- تأهيل المكتبة المركزية.
- تشييد داخليتين للطلاب.
- تشييد المستشفى التعليمي.
- تأهيل الحمامات الخارجية.
- اعادة تأهيل بعض المباني القائمة.



كلية التمريض

اللغة العربية تنعي حظها





صـدر حديثاً للعلامـة البروفيسـور بحر الدين عوض شقف كتـاب بعنـوان "التصويـر العلمـي للبيئـة في الشعر"، طبع بمطبعة جامعة إفريقيا العالمية ٢٠١٤م، أورد فيـه مجموعة من الاشعـار التي تتحدث عن بيئة أزمانهـا، ولعـل أميـز الاشعـار التي بحـث المؤلف في معانيهـا قصيدة "اللغة العربية تنعى حظها" للشاعر المصري حافظ ابراهيم (١٨٧٢م-١٩٣٢م) المعروف بشاعـر النيـل، ولأن القصيدة اصبحـت تصلح لهذا الزمان أيضاً نقتطف منها:

رَجعتُ لِنَفسي فَاتَّهَمتُ حَصاتي
وَنادَيتُ قَومي فَاحتَسَبتُ حَياتي

رَمَوني بِعُقمٍ فِي الشَبابِ وَلَيتَني
عَقِمتُ فَلَم أَجزَع لِقَولِ عُداتي

وَلَدتُ وَلَمّا لَم أَجِد لِعَرائِسي
رِجالاً وَأَكفاءً وَأَدتُ بَناتي

وَسِعتُ كِتابَ اللَهِ لَفظاً وَغايَةً
وَما ضِقتُ عَن آيٍ بِهِ وَعِظاتِ

فَكَيفَ أَضيقُ اليَومَ عَن وَصفِ آلَةٍ
وَتَنسيقِ أَسماءٍ لِمُختَرَعاتِ

أَنا البَحرُ في أَحشائِهِ الدُرُّ كامِنٌ
فَهَل سَأَلوا الغَوّاصَ عَن صَدَفاتي

فَيا وَيحَكُم أَبلى وَتَبلى مَحاسِني
وَمِنكُم وَإِن عَزَّ الدَواءُ أَساتي

فَلا تَكِلوني لِلزَمانِ فَإِنَّني
أَخافُ عَلَيكُم أَن تَحينَ وَفاتي

أَرى لِرِجالِ الغَربِ عِزّاً وَمَنعَةً
وَكَم عَزَّ أَقوامٌ بِعِزِّ لُغاتِ

أَتَوا أَهلَهُم بِالمُعجِزاتِ تَفَنُّناً
فَيا لَيتَكُم تَأتونَ بِالكَلِماتِ

أَيُطرِبُكُم مِن جانِبِ الغَربِ ناعِبٌ
يُنادي بِوَأدي في رَبيعِ حَياتي

وَلَو تَزجُرونَ الطَيرَ يَوماً عَلِمتُمُ
بِما تَحتَهُ مِن عَثرَةٍ وَشَتاتِ

سَقى اللَهُ في بَطنِ الجَزيرَةِ أَعظُماً
يَعِزُّ عَلَيها أَن تَلينَ قَناتي

حَفِظنَ وِدادي في البِلى وَحَفِظتُهُ
لَهُنَّ بِقَلبٍ دائِمِ الحَسَراتِ

وَفاخَرتُ أَهلَ الغَربِ وَالشَرقُ مُطرِقٌ
حَياءً بِتِلكَ الأَعظُمِ النَخِراتِ

أَرى كُلَّ يَومٍ بِالجَرائِدِ مَزلَقاً
مِنَ القَبرِ يُدنيني بِغَيرِ أَناةِ

وَأَسمَعُ لِلكُتّابِ في مِصرَ ضَجَّةً
فَأَعلَمُ أَنَّ الصائِحينَ نُعاتي

أَيَهجُرُني قَومي عَفا اللَهُ عَنهُمُ
إِلى لُغَةٍ لَم تَتَّصِل بِرُواةِ

سَرَت لوثَةُ الإِفرَنجِ فيها كَما سَرى
لُعابُ الأَفاعي في مَسيلِ فُراتِ

فَجاءَت كَثَوبٍ ضَمَّ سَبعينَ رُقعَةً
مُشَكَّلَةَ الأَلوانِ مُختَلِفاتِ

إِلى مَعشَرِ الكُتّابِ وَالجَمعُ حافِلٌ
بَسَطتُ رَجائي بَعدَ بَسطِ شَكاتي

فَإِمّا حَياةٌ تَبعَثُ المَيتَ في البِلى
وَتُنبِتُ في تِلكَ الرُموسِ رُفاتي

وَإِمّا مَماتٌ لا قِيامَةَ بَعدَهُ
مَماتٌ لَعَمري لَم يُقَس بِمَماتِ

الأخيرة



تطوير وسائل الدعوة

د.محمد دفع الله محمد يوسف

التقيت بعدد من الطلاب الجدد أيام التسجيل وسألتهم عن سبب اختيارهم للدراسة بجامعة إفريقيا، وكانت اجاباتهم تشعرنا بالفخر والإعتزاز نلخصها في أنها تجمع بين خيري الدنيا والآخرة؛ لكن سبعتهم اجمعوا على أنهم متخوفون من «اسبوع القرآن» و «القوافل» و«المخيمات». هؤلاء السبعة لم يشهدوا تلك الضروريات ولكنهم يعكسون ما سمعوا به من الذين سبقوهم في الدراسة.

هذه البرامج تمثل الأسس التي تقوم عليها الجامعة باعتبارها النواة التي ينطلق منها الخريج الداعية، والشاهد ان الوسائل التي تنفذ بها تلك البرامج هي التي تشوش على تقبلها وليست البرامج في حد ذاتها، ولذلك فان الدعوة بالحكمة تقتضى تحديث الطرق والوسائل المستخدمة في تلك البرامج بحيث نجعلها جاذبة وليست على طريقة "فكي صلي".

فالجيل المعاصر الذي تستهويه وسائل التواصل الحديثة والمواقع "الاسفيرية" في اشباع الفاقد الثقافي والديني عنده لتغذية قلبه وعقله لن تقنعه حلقات التلاوة والمحاضرات الدينية وقوافل الشتاء والصيف بشكلها الراتب ما لم نضف عليها ماهو مواكب لما هو مستحدث من الوسائل، وهذا الامر يحتاج الى ورشة عمل سنوية لتطوير وسائل العمل الدعوي بالجامعة.

وفي سؤال للشيخ عبدالعزيز بن عبدالله آل الشيخ المفتي العام للمملكة العربية السعودية عن وسائل الدعوة إلى الله هل هي توقيفية أم هي اجتهادية؟ كانت اجابته: «من ناحية توقيفية، الأصل البداءة بالتوحيد والدعوة إليه لأن التوحيد أصل الأصول، وهو مفتاح دعوة الرسل كلهم، كما قال الله تعالى: ﴿وَمَآ أَرْسَلْنَا مِن قَبْلِكَ مِن رَّسُولٍ إِلَّا نُوحِىٓ إِلَيْهِ أَنَّهُۥ لَآ إِلَٰهَ إِلَّآ أَنَا۠ فَٱعْبُدُونِ ﴿٢٥﴾﴾ الأنبياء: ٢٥، فالتوحيد مفتاح الرسل، فلابد من البداءة به والاهتمام به، وتقديمه على غيره، أمَّا طرق إيصال المعلومة فهذا اجتهاد كل يسلك الطريق الذي يراه مناسبا، يقول الله تعالى: ﴿قُلْ هَٰذِهِۦ سَبِيلِىٓ أَدْعُوٓا۟ إِلَى ٱللَّهِ ۚ عَلَىٰ بَصِيرَةٍ أَنَا۠ وَمَنِ ٱتَّبَعَنِى ۖ وَسُبْحَٰنَ ٱللَّهِ وَمَآ أَنَا۠ مِنَ ٱلْمُشْرِكِينَ ﴿١٠٨﴾﴾ يوسف: ١٠٨ قال العلماء: البصيرة أن يعرف الداعي حال المدعوين ووقت تقديم الدعوة، والأسلوب المناسب، والظرف المناسب هذا كله اجتهادية يتحرى فيها الأرفق».

تقارير الأداء

نهاية كل عام نبدأ في كتابة تقرير الأداء السنوي وهو أمر يحتاج الى وقفة لأنه يؤثر على مسيرة العمل والعامل وهذا التقرير "السري للغاية" هو الذي تعتمده الادارة إن كان عن أداء الوحدات، وتعتمده كذلك الموارد البشرية في ترقية العامل او «لا يمكن الوصول اليه».

ويقول الباحثون في هذا المجال ينبغي مراعاة ما يلي عند كتابة التقرير: تحري الدقة والموضوعية، التأكد من صحة المعلومات، الصدق في الإدلاء بالمعلومات، عدم تدخل الأغراض الشخصية في كتابة التقرير "كالصداقة والبغض والمصلحة».

وكتابة التقرير السنوي عن اداء العاملين مسؤولية كبيرة تحتاج إلى معرفة ولا يمكن قياسها على طريقة:

عين الرضاء عن كل عيب كليلة وعين السخط تبدي لك المساوئا

وهي أشبه بوضع الامتحان الذي يستوجب معرفة العامل بالمهام المحددة سلفاً في الوصف الوظيفي وإن كان ليس له علم بذلك فكيف أقيّم أداءه وهو يجهل مهام وظيفته.

كما أنه يحتاج إلى تهيئة بيئة العمل حتى لا أحكم على تقصير العامل في أشياء خارجه عن ارادته. يحكى أن رئيساً أراد أن يكتب تقريراً عن سرعة الإنجاز لترقية أثنين من موظفيه فجاء بخزانتين ليقوما بفتحهما فأعطى أحدهما مفتاحاً واحداً ثم أعطى الآخر ألف مفتاح!.

Mouhamed00000@hotmail.com
سكرتير التحرير

نائب رئيس الجمهورية يشرف ختام فعاليات اللغة العربية



حفل تكريم أ. د. يوسف الخليفة ووضع حجر الأساس لمبنى مركز يوسف الخليفة



البروفسور يوسف وحجر الأساس بمشاركة مدير الجامعة



البروفسور يوسف متفقداً المبنى في العام ٢٠١٢م

و الجودة ترصد الحدث بالقلم والصورة

رصد: الشيخ الأمير محمد:

كاميرا: أ. البدري مصطفى:

■ كانت البداية وضع حجر الأساس في تاريخ ١٨ ذو القعدة ١٤٣٢هـ - الموافق ١٦ أكتوبر ٢٠١١م، وبهمة واخلاص الرجال تحقق الإنجاز في بضع سنين، عملت إدارة الجامعة بكامل طاقمها بكل عزم وتفان واخلاص حتى رأى الصرح النور. وبرعاية رئاسة الجمهورية احتفل مركز يوسف الخليفة أبوبكر لكتابة اللغات بالحرف العربي بالجامعة باليوم العالمي للغة العربية، واشتمل برنامج الاحتفال الذي أقيم في الفترة من ١- ١٨ ديسمبر ٢٠١٤م على مؤتمر علمي ومعارض لفن الحرف العربي ودورة تدريبية متقدمة في الخط العربي ومعرضاً لكتب اللغات بالحرف العربي فيما اشتمل برنامج المؤتمر العلمي على عدد من المحاضرات والندوات تناولت مكانة الحرف العربي في لغات الشعوب الإسلامية ونماذج من المخطوطات الإسلامية في غرب إفريقيا، ومشكلات حوسبة الكتابة بالحرف العربي وعلاجها.

وجاءت خاتمة التظاهرة الاحتفائية باليوم الختامي وفيها:

• ثمَّن الأستاذ حسبو محمد عبدالرحمن نائب رئيس الجمهورية الدور الطليعي الذي تقوم به جامعة إفريقيا العالمية خدمة للغة الإبانة، وذلك في ختام احتفالات مركز يوسف الخليفة لكتابة اللغات بالحرف العربي الذي يجيء احتفاءً باليوم العالمي للغة العربية.

• في بداية الاحتفائية تحدث البروفيسور يوسف الخليفة مدير المركز قائلاً: جامعة إفريقيا العالمية لها رسالة. ورسالتها خالدة، ومناهجها رائدة، تشترك مع الجامعات في كثير من التخصصات، وتنفرد عن الجامعات الأخرى في كثير من التخصصات. من ذلك التخصص في دراسات الحرف العربي- الحرف الذي كتب به الوحي ثم كتبت به أكثر من مائة لغة يتحدث بها أكثر من مليار مسلم. حروف العربية ثمانية وعشرون، واشتق منها المسلمون مائة حرف آخر ليمثلوا مائة صوت غير عربي. وتفنن المسلمون وأبدعوا في جعل الحرف العربي فناً لا يضارعه حرف آخر. حتى الكنائس وقصور الملوك في أوروبا كانت تزين حيطانها بجماليات الحرف العربي. وفي معارضنا اليوم لوحات للحرف العربي، رائعة، من الصين، الصين العجيبة ما زالت عملتها الورقية حتى اليوم تكتب بالحروف العربية. وحيا دعم المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة إيسيسكو. هذا وقد صاحب هذه التظاهرة العلمية معرض فني جمالي قدمه الفنانون من داخل وخارج السودان.

• البروفيسور كمال محمد عبيد مدير الجامعة أكد على عظمة الاحتفال باللغة العربية مشيراً الى أن الجامعة تتشرف بأن تكون مقراً للاحتفال السنوي باللغة العربية لأنه يمثل حقيقة حضارية مؤكداً على أن احتفال الجامعة بهذه المناسبة يأتي لإبراز ما تساهم به جامعة إفريقيا العالمية في الثقافة الإسلامية، وقدم شكره للإدارات السابقة للجامعة لاهتمامهم ورعايتهم لمركز الحرف العربي وعلى رأسهم البروفيسور عبدالرحيم علي مدير الجامعة الأسبق صاحب فكرة إنشاء المركز، وأزجى شكره لرئاسة الجمهورية على دعمها وتبرعها بتشييد مبنى المركز وعلى رأسها الأستاذ علي عثمان محمد طه النائب الأول لرئيس الجمهورية السابق، وحيا شركة زين على تبرعها بأثاثات المركز وكل المنظمات التي تؤازر في مسيرة الجامعة.

• السيد نائب رئيس الجمهورية الأستاذ حسبو محمد عبد الرحمن حيا جامعة إفريقيا العالمية على الرسالة التي تقدمها للمسلمين في إفريقيا والعالم أجمع موجهاً بإقامة الاحتفال باللغة العربية سنوياً نسبة لأهمية اللغة العربية مشيراً الى أنها لغة الإبانة الأولى داعياً الباحثين للبحث في معنى كلمة الإبانة ووعد بمزيد من الإهتمام باللغة العربية وتطويرها والاحتفاء بها مؤكداً تكفل رئاسة الجمهورية برعاية عشرة رسائل دكتوراة في اللغة العربية تقدم بالجامعة.

هذا وقد كرم مركز يوسف الخليفة عدداً من الشخصيات التي ساهمت في مسيرة الحرف العربي بالجامعة وخارجها.

• وعلى صعيد آخر يفتتح مجلس أمناء الجامعة في دورته الـ (٢١) مركز يوسف الخليفة للحرف العربي.



نائب رئيس الجمهورية يشيد بدور الجامعة في نشر لغة البيان

بروفسور كمال عبيد: محيياً ومقدراً دور كل من شارك وأسهم في بناء المركز

بروفسور يوسف الخليفة: جامعة إفريقيا العالمية رسالتها خالدة، ومناهجها رائدة













كلمة العدد

■ حفلت الجامعة في خواتيم فصلها الدراسي الأول للعام ٢٠١٥م بالعديد من الأنشطة واللقاءات والزيارات لوفود إقليمية وعالمية، كما شهدت حراكاً أكاديمياً واسعاً للعديد من الفرق والوفود المسافرة إلى جهات مختلفة من العالم، شملت إفريقيا وآسيا وأوربا والصين. كل ذلك بالطبع، مؤشرات قوية في طريق العالمية التي تستهدفها الجامعة بصورة أساسية.

في هذا العدد تعمد الإدارة إلى إبراز العديد من مؤشرات الجودة في العمل الأكاديمي من خلال اللقاءات والإنجازات والمقالات التي تعبر عن الرؤى المتعلقة بحاضر الجامعة وأنشطتها الإدارية والأكاديمية المختلفة، ولعل من أبرز لقاءات "الجودة" اللقاء المتفرد مع مدير الجامعة الأسبق البروفيسور عبد الرحيم علي محمد الذي عبر فيه عن تجربته الغنية مع إدارة الجامعة، وهو أول مدير لها بعد تطورها التاريخي، أما تقارير القوافل فتعتبرها هيئة التحرير من أهم ما يميز أداء الجامعة في مجال الدعوة والخدمة المجتمعية. وفي إطار التعريف بالوحدات التي تنفرد بها الجامعة يضم هذا العدد استطلاعاً مهماً عن معهد دراسات الكوارث واللاجئين الوحيد من نوعه في العالم والذي تتسع مواعينه وقوته الأكاديمية مستقبلاً لتشمل برامج جديدة إن شاء الله.

ختاماً نشكر الأساتذة والمساهمين الذين يزورون الجودة باستمرار ويدعمونها معنوياً، ونسأل الله أن يتواصل عطاء الجودة في طريق الجودة وضمانها.

رئيس التحرير

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتْقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ﴾ (٨٨) النمل

مجلة ربع سنوية تصدر عن إدارة الجودة وترقية الأداء - العدد التاسع - ١٤٣٦ هـ - ٢٠١٥م

هيئة التحرير:
المشرف العام:
بروفسير:
كمال محمد عبيد
رئيس التحرير:
بروفسير:
عمر أحمد سعيد
مدير التحرير:
طارق فاروق
سكرتير التحرير:
د. محمد دفع الله محمد يوسف
التصحيح اللغوي:
أ. المبشر عبد الله المبشر
التحرير:
أ. آمنة إبراهيم عبدالله
أ. عزالدين علي عبدالله
أ. عبدالرحمن محمد الوسيلة
أ. سوسن سليمان
أ. منال مطر
أ. محمد صلاح
د. تهاني إبراهيم
أ. فاطمة الزهراء عبدالرحن
التصوير:
أ. البدري مصطفى
الإخراج الفني والطباعة الأوفست:
الشيخ الأمير محمد



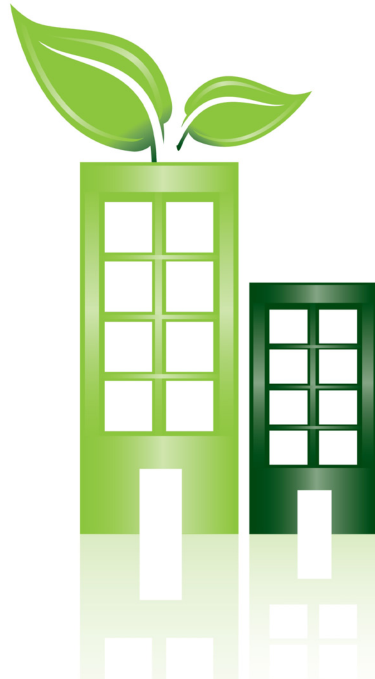








من مُحتويـَـاتِ العـِدد





أ. محمد صلاح عبد العزيز
رئيس قسم علوم الحاسوب بجامعة إفريقيا العالمية

رفع الحظر التكنولوجي بداية الطريق للجودة

قدمّ التقرير الدولي للتعليم الصادر عن هيئة اليونيسكو «١٩٩٨م» وصفًا للتأثيرات الجوهرية، التي يمكن أن تلعبها التكنولوجيا في تطوير أساليب التعليم والتدريس التقليدية، بل استطاع هذا التقرير أن يتنبأ بحدوث تحول في عمليتي التعليم والتعلم، وكذلك في أسلوب وصول كل من الأساتذة والطلبة للمعرفة، والمعلومات، واكتساب المهارات الحياتية، فضلاً عن إمكانيات تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات الجديدة في مجال تطوير التعليم بشكل عام.

ولذلك فإن ثورة المعرفة، وتفجرها يحتم على الأنظمة التعليمية التركيز على كيفية التعلم والتفكير بدلاً من تعليم المعرفة نفسها، فتسليح الطالب بكيفية الوصول إلى المعرفة، ومهارات التعامل معها في ظل ثورة الاتصالات كاف، بل أولى من حشو ذهنه بالمعارف الكثيرة التي قد لا تفيده، أو لا يمكنه بحكم عامل الوقت من الإحاطة بها جميعًا.

وفي هذا الإطار فقد سعى السودان إلى تطوير نظامه التعليمي، ليواكب ما يشهده العالم من تطوير تقني، ومعلوماتي هائل، لكن الحظر التكنلوجي الذي فرض على السودان عرقل تلك المساعي، وأصبح السودان يستورد البرامج التكنلوجية بدلاً من تصنيعها، ويستجلب الخبراء الأجانب رغم وجود العقول الوطنية التي أثّرت عليها ندرة وسائل التكنلوجيا.

ولا شك في أنّ جامعة إفريقيا العالمية معنية بذلك بل بصورة أكثر تأثيراً، للتنوع الذي تتميز به الجامعة في مجال الطلاب، الذين يتوافدون من جميع أنحاء العالم، ينشدون تعليماً متطوّراً ومنافساً لما هو موجود في بلدانهم من مثل ماليزيا، واندونيسيا، والصين وغيرها من البلاد.

أهمية استخدامات التكنولوجيا والتقنيات في ترقية الأداء:

لا يختلف اثنان في أنّ دور التكنولوجيا أصبح كبيراً في عالم يتغيّر تقنيّاً بصورة متسارعة؛ ودور التقنية كبير في تطور الدول والمجتمعات، وجميعنا يعلم بأنّه كلمّا زاد الاعتماد على التقنيات زادت جودة أداء هذه الدول؛ فمثلا إذا نظرنا إلى عالمنا الحالي نجد بأنَّ العالم أصبح قرية صغيرة، ترتبط جميعها بشبكة حاسوبية ضخمة، فعندما ننظر إلى وسائل الاتصالات القديمة نجد الضعف، والصعوبة الكبيرة في الاتصال وتضييع الوقت.

وعندما نقارن ما بين التطور التكنولوجي بالتكلفة، فإننا نجد بأنه كلّما تطورت التقنية أصحبت تكلفة الإنجاز لأيّ عملية اقلّ اقتصادياً، فإن تكلفة الاتصالات العالمية بالنظام القديم عالية، بينما توجد حديثاً تقنيات توفر تلك الاتصالات بتكلفة أقلّ، بحيث لا تقارن مع التكلفة العالية وذلك، باستخدام برامج (الفايبر والماسنجر).

وبغض النظر عن التكلفة العالية في الاتصال العالمي بالهاتف وهو عبارة عن نقل صوت فقط، فإن الاتصال عن طريق البرامج أعلاه، يكون بنقل الصورة، والصوت، وهذا جانب من جوانب التطور في التكنولوجيا والاتصالات.

ونجد في وقتنا الحاضر استخدام التكنولوجيا أصبح من الضروريات في جميع المجالات، فمثلاً عندما نريد التصميم الهندسي لخرائط لمبانٍ أو تخطيط لمدن يكون ذلك باستخدام برامج (الأوتوكاد) و(الارشكاد) وغيرها على سبيل المثال.

وخير مثال لأهمية التطور التكنولوجي استخدام التكنولوجيا في الطبّ، ويتمثل ذلك باستخدام الأذرع الآلية، التي تستخدم في العمليات الجراحية الكبيرة الدقيقة مثلا، وهذا جانب من

جوانب الذكاء الاصطناعي. كما نرى استخدام التكنولوجيا في تقليل الحوادث المرورية التي تلامسنا جميعا، وذلك يتم باستخدام (الرادار) الذي بدوره يلتقط معلومات عن السرعة الزائدة للمركبات، وتقوم بإرسال المعلومات باستخدام شبكات متطورة مزودة بكاميرات بتقنياتها العالية في التصوير، وذلك لتقليل المخاطر، السرقات، الجرائم المتنوعة (المعلوماتية والجنائية) بحيث إنهّا من الممكن أن تكون سبباً رئيساً في حلّ ألغاز الكثير من الجرائم، التي تكون مرتبطة بشبكة ترسل معلومات إلى (السيرفرات) الخاصة بها. وفي جانب التحقيق والأدلة الجنائية لا بد من ذكر دور التقنيات في ذلك، واستخدامها في مقارنات للتعرف على البصمات وغيرها.

مما سبق باختصار نلاحظ بأنّ دور التقنية كبيراً جداً في تجويد الأداء لأيّ منظومة، والبرامج التي تمّ فكّ الحظر عنها كان السودان محروما منها لفترة كبيرة من الزمن، ومحروماً كذلك من استخدام برامج حديثة لمواكبة التطور العالمي في كل المجالات. وكان للحظر التكنولوجي دور كبير في تقليل نواتج البحث العلمي لارتباط أغلبه بالتقنيات، وشبكات البحث عبر (الانترنت) فنجد بعض المواقع التي يريد الباحث عبرها الحصول على معلومات معينة تفيده في بحثه محظورة.

وأيضاً في جانب الشهادات العالمية التي تفيد في مجالات العلوم المختلفة التي لا يمكن افتتاح مراكز لامتحانها في السودان بسبب الحظر، فيضطر من يريد الحصول على هذه الشهادات أن يسافر إلى دول مختلفة للامتحان فيها، وكان يمكن أن يمتحنها الفرد في دولة مجاورة إلا أن الحظر شمل إدخال جنسية الطالب للشهادة وتمّ حظر الجنسية السودانية للحصول عليها، فنرى بأنّه إذا تمّ رفع الحظر بصورة كاملة يمكن تسهيل ذلك، مما ينعكس على تطوير استخدام التكنولوجيا في السودان دون الحاجة إلى الخارج. وعلى سبيل المثال فإنّ الحاصلين على شهادات تكنلوجيا الحاسوب يكونون قادرين على تطوير البرمجيات، والشبكات بصورة عالية جداً، والجدول أدناه يوضّح الشهادات في بعض تخصصات الحاسوب والجهات المنظمة لها:



ومن هنا فإنّه إذا تمَّ فكُّ الحظر كاملا ينعكس ذلك على تطوير السودان تقنيّاً بصورة كبيرة بالنظر إلى ما هو محظور من شهادات أكاديمية عالمية، وبالتالي عدم قدرتنا على مواكبة العالم، وبذلك أصبحنا نعتمد على غيرنا لتطوير البرمجيات، وخير دليل على ذلك التأثير الذي حدث لمصنع النيل الأبيض، وأدي ذلك لتأخر إنتاجه من السكر، وكان ذلك بسبب أن البرامج المشغلة للمصنع محظورة تقنيا على السودان.

بداية رفع الحظر وقائمة الشركات والمواقع المحظورة:

رفع الحظر التكنولوجي والتقني عن السودان جزئياً ابتداءً من يوم الأربعاء ١٨ فبراير ٢٠١٥م، وسمح للسودان باستيراد أجهزة الاتصالات وتقاناتها، وأجهزة الكمبيوتر، وبرامجها وجميع البرامج المرتبطة بتقنية المعلومات والاتصالات، والسماح للشركات العالمية بتقديم خدمات البريد الإلكتروني والمراسلات الفورية وشبكات التواصل الاجتماعي. ويعدُّ هذا مثل رفع سحابة كانت تمنع وصول طلبات المستخدمين داخل السودان من الوصول إلى عالم الانترنت في المواقع المحظورة، التي بداخلها فوائد كثيرة لجميع الباحثين، والمستخدمين لشبكات (الانترنت).

كما يشمل تخفيف الحظر السماح بتصدير أجهزة الاتصالات الشخصية كالهواتف الذكية، والفضائية، والحواسب الشخصية، واللوحية، وأجهزة الراديو، والبث والكاميرات الرقمية، وكّل الخدمات، والبرامج المرتبطة بها، ومن المتوقع أن يشمل متاجر التطبيقات التابعة (لآبل وقوقل) أيضاً. وكان المستخدمون في السودان يعتمدون على برامج فكّ الحظر مثل (البروكسيات) و(VPN) للدخول للخدمات التي تقدّمها الشركات الأمريكية، والتحميل من متاجر (الآيتونز) و(قوقل بلاي) وكان يتمّ ذلك بصعوبة كبيرة.

م	اسم الشهادة	تخصص الشهادة	الجهة المنظمة
١	OCA	قواعد بيانات	Oracle
٢	OCP	قواعد بيانات - إدارة قواعد بيانات	Oracle
٣	SCSA	إدارة نظم سولاريز	SUN
٤	CIW A	تجارة إلكترونية	Prosoft
٥	CIW P	تجارة إلكترونية	Prosoft
٦	CAN	شبكات	Novel

٧	CNE	هندسة شبكات	Novel
٨	PMP	إدارة مشاريع	PMI
٩	CCNA	شبكات (LAN،WAN،IP،IGRP، IPX،AppleTalk،IPRIP،VLANs،Ethernet)	Cisco
١٠	CCNP	شبكات (Remote، Switching، Routing Access)	Cisco
١١	+A	هاردوير - صيانة	CompTIA
١٢	+Security	أمن وحماية الشبكات	CompTIA
١٣	i-Net+	Web Development	CompTIA

المواقـع والشركات العالميـة التي تمَّ أو سيتمُّ رفع الحظر عنها تدريجياً:

شركة آبل:

حيـث بدأ تعامل شـركة (آبل) مع السـودان، وإضافـة السـودان إلى أسـواقها رسـمياً ضـمن خطتها بالشرق الأوسـط، وسيكون متاحـا لمسـتخدمي أجهزة (ابـل) بالسـودان اسـتخدام متاجر (ابل الالكترونية) مثل (اب ستور وايتونز بدون تغيرip وبـدون vpn) وهـذه خطوة مهمـة انتظرناهـا كثـيراً. وهـي متجر (ابـل) بالسـودان كحال متجـر (ابل) الامارتـي، وهـو بالتأكيـد خطـوة رائعـة، ومع زيادة الطلب والبـدء التدريجي لتحول معظم مسـتخدمي الهواتف الذكية بالسودان إلى سلسلة أجهزة (ابـل) المتميـزة مثل (الايفـون) و(الايبـاد) و(الايبود) وأيضـاً (الماك بـرو)، فبالتأكيد (ابل) سـتفكر جديّاً بفتح متجر بوطننا الحبيب في المستقبل القريب.



الباي بال:

كلنـا يعلـم أن بالسـابق كان هناك تشـدد مـن (الباي بـال). فإذا فتحت حسـابك (بالباي بال) بالخطأ أي كنت تستخدم أحد برنامج (البروكسي) وبدون قصد توقف (البروكسي) فإنك ستظهر (للباي بال) بمخدمك الأصلـي أقصـد مخدم السـودان. فهذه المشـكلة إذا ظهرت لك فبالتأكد سـيتُّم حظر حسـابك موقتـاً، أو حتى نهائياً من (الباي بال) بسـبب الحظر، ولكن الآن أصبـح التعامل (بالباي بال، والفيزا كارد، والماستر) وكل هذه الأشياء متاحاً مما يؤدي إلى تطوير التجارة الالكترونية بالسودان.



امازون وايباي:

(امازون وايباي) من أشـهر الأسواق، وأشهر مواقع التسوق العالمية، ولن تستغرب إذا ظهر السودان من الدول التي تدعم الشحن قريباً لهذه الأسـواق العالمية، فكنّا حتى قبل وقت قصـير أنَّ من يسـتخدم (امازون) عليه أن يشـتري المنتج الذي يريده، وبعدها عندما تأتي صـفحة الشـحن، والمعلومـات، والبريد فهنا تأتي المشـكلة فهناك من يختار عنوان أحد أقاربه بدولة أخرى، وهناك من يختار التعامل مع أحد الوسـطاء، وبعدها تحتاج إلي عدة أيام بل أسابيع ليصلك منتجك إلي السودان، ومـن هنا أنـا أري نهاية هذه المشـكلة، لأنه بعـد رفع الحظر سيكون من الممكن اختيار السودان مباشرة لمكان الشحن.





الأجهزة والبرمجيات التي تمَّ رفع الحظر عنها:

الهواتف المحمولة بما في ذلك الهواتف الذكية.

أنظمة تشغيل الهواتف المحمولة.

متاجر التطبيقات (Application stores) :PDA. وهو حاسب صغير، يمكن أن يستخدم كهاتف محمول، ومتصفح ويب، ويستخدم لعمل التقريرات، والجداول الإلكترونية، وهو في الغالب يعمل بتكنولوجيا شاشة اللمس.

بطاقات الاتصال. (SIM).

كافّة ملحقات و(إكسسوارات) الأجهزة سابقة الذكر.

هواتف النطاق العريض. (BGAN).

أجهزة (المودم).

بطاقات واجهة الشبكة كرت الشبكة. (NIC).

معدات لاسلكية، معدات الراديو بما في ذلك الهوائيات.

الموجهات. (Routers).

المفاتيح. (Switches).

نقاط وصول واي فاي (Wi Fi access points).

المحطات الفضائية وأجهزة الإرسال والاستقبال بما في ذلك الهوائيات.

أجهزة الحاسوب الشخصية.

أجهزة الحاسوب المحمولة.

الأجهزة الطرفية لهذه الأجهزة (محركات الأقراص وأجهزة تخزين البيانات ...الخ.

وملحقات الأجهزة (لوحات المفاتيح ...الخ).

برامج مكافحة (الفيروسات).

برامج مكافحة البرامج الضارة المصنفة تحت .(ECCN5D992.c).

برنامج مكافحة التتبع والاختراق.

أدوات مكافحة الرقابة والبرامج ذات الصلة.

برامج التحقق من البرمجيات عن طريق .(SSL).

الشبكة الافتراضية الخاصة. (VPN).

proxy tools.

أدوات الاتصالات الشخصية بما في ذلك الصوت، والنصوص، والفيديو، والصوت عبر بروتوكول الإنترنت الهاتفية، ودردشة الفيديو.

كافة الخدمات اللازمة لتشغيل هذه الأجهزة من برمجيات وغيره.

وبعد:

مما تقدم نجد الفائدة الكبيرة التي يمكن أن تفيد السودان بعد فكّ الحظر التكنولوجي، ومما لا شك فيه بأنَّ الفائدة الأكبر ستكون للجامعة من حيث إمكانية التواصل بصورة فاعلة مع الجهات النظيرة، وكذلك في مجال إثراء البحوث وترقية الأداء الأكاديمي، وكذلك فإنَّ لطلاب هذه الجامعة الحظ الوافر في زيادة معارفهم الأكاديمية، وكذلك في مجال التواصل مع أسرهم بالخارج والداخل.

ونأمل بعين حريصة على رفعة هذا الوطن أن يتم رفع الحظر بصورة كاملة حتى يشمل هذا التطور جميع المجالات الأكاديمية، والطبية، والهندسية، والزراعية وغيرها.

أخبـــار ومناشـــط

إعداد:
د. محمد دفع الله محمد
أ. عز الدين علي عبد الله

ممثل رئيس الجمهورية يشرف ختام مؤتمر آل البيت النبوي الشريف

شهدت قاعة إفريقيا للمؤتمرات في جامعة إفريقيا العالمية ختام فعاليات مؤتمر (آل البيت النبويّ الشريف) الذي نظمته الجامعة بالتعاون مع قناة طيبة الفضائية، وشرف حفل الختام الدكتور مصطفي عثمان إسماعيل وزير الاستثمار، ورئيس مجلس الأمناء ممثلاً للسيد رئيس الجمهورية راعي المؤتمر، وسعادة المشير عبدالرحمن سوار الذهب رئيس مجلس أمناء منظمة الدعوة الإسلامية وعدد من الشخصيات.

وخاطب الجلسة الافتتاحية للمؤتمر الذي أقيم في الفترة من ١٨- ١٩ فبراير ٢٠١٥م البروفيسور كمال محمد عبيد مدير الجامعة مرحباً بالضيوف في رحاب الجامعة شاكراً القائمين على المؤتمر اختيارهم لجامعة إفريقيا العالمية لاستضافة هذا الحدث العظيم مشيراً إلي أن تنظيم هذا المؤتمر، يأتي لعدة أسباب: أولها الاعتراف بفضل هؤلاء الكرام، الذين أوصلوا لنا الدين علي أتمّ وجه، وكذلك من أجل أن ندافع عنهم، ونرفع عنهم الظلم الذي لحق بهم من غلاة الدين داعياً لتطهير القلوب من بغض الصالحين، لأن ذلك يورد موارد التهلكة داعياً أبناء الطلاب للحرص على الاستفادة من هذا الحضور الكبير من علماء الأمة.

أمّا الدكتور مصطفي عثمان إسماعيل وزير الاستثمار - ممثل رئيس الجمهورية فقد نقل للمؤتمرين تحايا السيد الرئيس مشيراً في كلمته إلى أنَّ الأمة أحوج لعلمائها اليوم أكثر من أي وقت مضى مضيفاً بأننا في السودان، نستشعر المخاطر التي تحيط بالأمة الإسلامية، ليس لأنها اعتدت على أحد بل لأنها وطّنت نفسها على السير على المنهج الواضح والقويم وأضاف: أننا ومن خلال مؤسساتنا جامعة إفريقيا العالمية وقناة إفريقيا الفضائية، وبقية القنوات الإسلامية نريد أن نبيّن للأمة الإسلامية الطريق الواضح والقويم.

هذا وقد جاءت الجلسة الأولى للمؤتمر بعنوان "آل البيت مكانتهم وحقوقهم" ورأسها الدكتور محمد موسى العامري من دولة اليمن، بينما رأس الجلسة الثانية الدكتور عبد الحي يوسف من السودان، وكانت هذه الجلسة مواصلةً للجلسة الأولى.

وفي اليوم الثاني للمؤتمر أقيمت ثلاث جلسات: الأولى بعنوان "آل البيت بين الإفراط والتفريط" رأسها بروفيسور إبراهيم نورين من السودان، ورأس الجلسة الثانية الشيخ محمد سليمان آدم من نيجيريا بعنوان "واجب الأمة تجاه آل البيت"، فيما جاءت الجلسة الثالثة التي رأسها الشيخ أحمد الصويان من السعودية بعنوان "واجب الهيئات العلمية والدعوية تجاه آل البيت".

وناقشت جلسات المؤتمر حوالي "١٦" ورقة علمية بمشاركة عدد كبير من العلماء من داخل وخارج السودان.

نشـــاط الجودة

• أشرفت إدارة الجودة وترقية الأداء على ورشة العمل التي نفذتها كلية التمريض في يوم الاثنين ٢مارس ٢٠١٥م بعنوان "END NOTE وتطبيقاته في البحث العلمي" تحت اشرف الدكتور مراد محمد علي أحمد من جامعة الجزيرة، وشارك في الدورة (٣٠) متدرباً من أساتذة كلية التمريض.



• أقامت إدارة الجودة وترقية الأداء بقاعة الجودة ورشة عمل "الإرشاد النفسي والاجتماعي" وذلك في الفترة من ٢٢-٢٣ مارس ٢٠١٥م، استهدفت (٤٠) من المشرفين بالداخليات، والطلاب المتدربين، وتكّون طاقم التدريب من البروفيسور عمر أحمد سعيد، والدكتور زين العابدين أحمد المصطفى، والدكتور الطاهر مصطفى، والدكتور عبدالناصر بن علي الفكي، والدكتور عمر طه، والدكتور عمر موسى.

• أقامت إدارة الجودة وترقية الأداء بقاعة الجودة ثلاث دورات تدريبية في مجال "مهام ومهارات عمل الكادر الكتابي" خلال شهر أبريل ٢٠١٥م تحت إشراف بروفيسور عمر احمد سعيد والدكتور عمر موسى الحسن.

وهذه الدورات الثلاث تستهدف الكادر الكتابي بالجامعة، وشارك في هذه الدورة (١٠٥) متدرباً.

• أقامت إدارة الجودة وترقية الأداء في الفترة ٥-٢٠١٥/٦م دورة تدريبية في مجال أساسيات الجودة والتقويم الذاتي بإشراف مدربين من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي شارك فيها منسقي الجودة وجائزة المدير بالوحدات العلمية والإدارية والبالغ عددهم (٣٩) متدرباً.

• عقدت إدارة الجودة وترقية الأداء لقاءاً تنويرياً حول جائزة المدير للتميز المؤسسي في يوم الخميس الموافق ٢٠١٥/٥/٧م بقاعة النجاشي بحضور منسقي الجائزة بالوحدات العلمية المعنية. شارك فيه الدكتور محمد دفع الله محمد رئيس وحدة الجودة، والأستاذة منال مطر منسق الجائزة بإدارة الجودة وترقية الأداء، والأستاذ مصطفى إبراهيم حيث استعرض اللقاء معايير الجائزة ومؤشراتها وكيفية التقديم لها إضافة إلى الإجابة على أسئلة الحضور في ذات الموضوع.



تدريب أساتذة جامعة راف المنتسبة إلى جامعة إفريقيا العالمية

• ضمن اهتماماتها الدائمة بالكليات المنتسبة، درجت إدارة جامعة إفريقيا العالمية على إرسال فرق تدريبية من إدارة الجودة وترقية الأداء لتدريب أساتذة الكليات المنتسبة والتي تزيد على الاثني عشر كلية من أنحاء العالم المختلفة، في هذا الإطار سافرت إلى نيروبي بكينيا صباح الجمعة ٢٠١٥/٥/١م فرقة برئاسة البروفيسور عمر أحمد سعيد رئيس إدارة الجودة وترقية الأداء وعضوية كل من الدكتور عمر موسى الحسن والأستاذ طارق فاروق عبد الله، حيث نفذت ثلاث دورات لأساتذة وإداري جامعة راف بكينيا هي: دورة مهارات وضع الأسئلة وتقويم الطلاب، ودورة مهارات البحث العلمي والإشراف على الطلاب، ودورة العلاقات الإدارية الأكاديمية ومهاراتها فضلاً عن عدة جلسات حول الدرجات المعيارية قدمها الأستاذ طارق فاروق.

كان لأداء هذه الدورات على مدى ثمانية أيام، بواقع سبعة ساعات ونصف في كل يوم وقعاً حسناً لدى إدارة الجامعة والمتدربين، ويتوقع أن تحدث هذه الدورات كسابقاتها تغيرات جوهرية في أداء الأساتذة في المهارات الثلاثة، عاد الفريق إلى أرض الوطن صباح الأحد ٢٠١٥/٥/١٠م.

الهيئة النقابية للعاملين بالجامعة تكرم المعاشيين

• بحضور السيد مدير ورئيس نقابة العاملين أقامت الهيئة النقابية للعاملين في جامعة إفريقيا العالمية حفل تكريم للمعاشين لعام ٢٠١٥م، وذلك بقاعة إفريقيا الدولية للمؤتمرات في يوم الاثنين ٢٠١٥/٣/٢٣م.



افتتح الاحتفال بآيات من الذكر الحكيم، بعد ذلك تحدث الدكتور حاتم محمد فضل السيد رئيس النقابة محيياً الحضور، والمحتفى بهم مؤكداً بأنهم ما زالوا قادرين على العطاء، وتمنى لهم التوفيق مؤكداً استمرار النقابة في تكريم المعاشيين وفاءً وعرفاناً.



وتحدث الدكتور حسن شنقر السماني نيابة عن المحتفى بهم مبيناً تجربته العملية في مجال التدريس حيث تجّول في كلّ أرجاء السودان منذ سنة ١٩٨٣م قبل أن يستقر في المركز الإسلامي الإفريقي، ووجده أفضل مكان لطبيعته ورسالته، وأكّد أن هناك كثيراً من الخدمات التي تقدمها الجامعة، والنقابة لا تتوافر في كثير من المؤسسات مثل: مخطط الجامعة السكني، وزيادة المرتبات، مقدماً شكره للهيئة النقابية على هذا الاحتفال.

ثم تحدث السيد مدير الجامعة البروفيسور كمال محمد عبيد شاكرًا المحتفى بهم على مساعدتهم في تطوير الجامعة مشيراً إلى أن وصولهم للمعاش دليل على أمانتهم وإخلاصهم في العمل، وانجاز المهام التي أوكلت لهم طول فترة عملهم بكفاية، مؤكداً استعداد الجامعة للتعاقد معهم لمواصلة العمل متمنياً لهم التوفيق.

وفي ختام الحفل تمّ تكريم المحتفى بهم بدروع وبشيك مالي بقيمة (١١٠٠٠جنيه) لأعضاء هيئة التدريس و(١٠٠٠٠جنيه) للموظفين و(٩٠٠٠جنيه) للعاملين، وشمل التكريم كلاً من:

- د. محمد احمد الشريف عبدالله.
- د.عمر الصديق عبدالله.
- د. حسن شنقر السماني.
- أ.عثمان البشير إدريس.
- إبراهيم خميس احمد.
- عبدالرازق بن عوف عمر.
- علي عوض فضل المولى.
- الأمين محمد الحسن المهدي .
- محمد إسماعيل محمد حسن.
- بلال عوض الكريم.
- محمد عبدالله محمد.
- ابن إدريس حمد عمر.
- أحمد الشيخ علي.



المخيمات التربوية

ضمن نشاط إدارة تنمية المجتمع في المركز الإسلاميّ سيّرت وحدة القوافل، والمخيمات بداية شهر مارس الماضي المخيمات التربوية، التي تستهدف طلاب وطالبات الفرقة الأولى.

وجاءت مخيمات هذا العام ٢٠١٥م بديلة للقافلة الثانية التي كان يؤديها الطلاب في فترة الدراسة في الجامعة، وذلك لازدياد أعداد قبول الطلاب في الجامعة، وتعذر خروج قافلتين، فاستعيض عن ذلك بمخيم لمدة أسبوع، حيث أقيم مخيمٌ للطلاب في مزرعة الجامعة شارك فيه (١٣٠٠) طالبٍ، أما الطالبات فقد توزعن على خمس مدارس داخل العاصمة وهي:

– مخيم السيدة خديجة – بمدرسة الكلاكلة أساس وعددهن (٢١٢) طالبة.

– مخيم السيدة عائشة – بمدرسة الفردوس جنوب بنين وعددهن (١٥٤) طالبة، مخيم السيدة حفصة – بمدرسة الفردوس جنوب بنات وعددهن (١٤٤) طالبة، – مخيم ذات النطاقين – بمدرسة علي بن أبي طالب وعددهن (١٨٠) طالبة، – مخيم نسيبة بنت كعب – بمدرسة نسيبة بنت كعب وعددهن (١٥٠) طالبة.

وبلغ إجمالي عدد الطالبات المشاركات في المخيم(٨٤٠) طالبة، يمثلن كليات الجامعة المختلفة، أما الأساتذة المشاركون فقد بلغ عددهم حوالي (٦٥) أستاذاً.

هذا وسيكون المخيم التربويّ الثالث عشر للعام ٢٠١٦م في مزرعة الجامعة، أو مزرعة الباقير التابعة للمركز الإسلامي، وقد بدأت الاستعدادات منذ الآن لتهيئتها.

كلية دراسات الحاسوب

• بمبادرة من كلية الحاسوب أقامت إدارة الجودة وترقية الأداء ورشة تدريبية في "التخطيط الاستراتيجي، والتفكير الايجابي للوحدة الأكاديمية" وذلك في الفترة من ١٠-١١/ مارس ٢٠١٥م،

وحاضر المتدربين البروفيسور عمر احمد سعيد رئيس إدارة الجودة وترقية الأداء، والدكتور عمر موسى الحسن المدرب بإدارة الجودة، وذلك بحضور جميع المنتسبين في كلية الحاسوب من أعضاء هيئة التدريس والعاملين.

وفي ختام الدورة اتفق الطرفان على التعاون المشترك في مجال الجودة، وترقية الأداء، وتَّم توزيع الشهادات على المتدربين. يذكر أن من ابرز الذين حضروا هذه الدورة الدكتور عماد تاج الدين إبراهيم عميد كلية الحاسوب المكلف حينها، والدكتور عبدالوهاب محمد نورين الأستاذ المشارك بالكلية، والأستاذ محمد صلاح عبد العزيز منسق الجودة في كلية دراسات الحاسوب.

• استقبلت كلية دراسات الحاسوب في الجامعة في شهر مارس المنصرم وفداً من كلية الحاسوب في جامعة البحر الأحمر مكوّناً من حوالي (٥٠) طالباً وطالبة يرافقهم اثنان من المشرفين.

وجاءت هذه الزيارة تطويراً للعلاقات الثنائية بين الكليتين، حيث تبادل الطرفان أوجه النظر والتطورات الأكاديمية في مجال الحاسوب وتقنياته. وكان الوفد قد زار أيضاً إدارة المكتبات، وإدارة تقانة المعلومات.

من جهة ثانية استقبلت كلية الحاسوب في الشهر ذاته وفد مسجلي كليات جامعة بحر الغزال، وذلك بهدف الاطلاع على تجربة كلية الحاسوب في جامعة إفريقيا العالمية في المجالات المشتركة بين الجامعتين خاصة في مجال دراسات الحاسوب.

• **تحتسب كلية دراسات الحاسوب في جامعة إفريقيا العالمية عند الله تعالى الدكتور قاسم الهيتي الذي استشهد في أحداث العراق الأخيرة، والشهيد عراقي الجنسية، كان قد عمل في كلية الحاسوب نهاية التسعينات من القرن الماضي، والكلية إذ تحتسبه تتمنى من الله العلي القدير أن يجعله في منزلة الصديقين، والشهداء، وحسن أولئك رفيقا، (انا لله وانا إليه لراجعون).**

القوافل ولغة الهوسا

أوضحت الأستاذة سميرة حسن علي المشرفة على القافلة الدعوية لولاية القضارف بأنّ الطالبات شاركن جميعهن في التدريس بدور المؤمنات في ولاية القضارف مضيفةً أنّ لغة الهوسا، لعبت دوراً عظيماً في القاء المحاضرات، وهي اللغة التي يتخاطب بها معظم الملتحقات بدور المؤمنات بتلك المنطقة، الأمر الذي وجد الإشادة من حكومة الولاية ممثلة في السيد وزير الرعاية الاجتماعية في ولاية القضارف حيث منح المشاركين في القافلة الشهادات التقديرية.

يذكر أنَّ القافلة جمعت حوالي (٤٤) طالبة من السودان، ونيجيريا، والصومال، وكينيا، وأقامت القافلة في المدينة الجامعية للصندوق القومي للإنقاذ في ولاية القضارف.



مقترحات حول عملية التقويم الذاتي في الوحـــدات العلمية بالجامـــعة

إعداد:
د.محمد دفع الله محمد يوسف
رئيس وحدة الجودة المكلف

■ تعدّ عملية "التقويم الذاتي" لمستوى الجودة القائم في نشاط وبرامج الجامعات هي نقطة الانطلاق الأولى، بل والخطوة الأساسية التي لا مناص عنها في عملية التخطيط الاستراتيجي لضمان الجودة وتحسينها.

ولذلك يجب أن تتضمن عملية التقويم الذاتي في الوحدات التركيز على جوانب القوة، التي ينبغي المحافظة عليها، وتطويرها، وجوانب الضعف التي ربما تحتاج إلى التحسين بصورة موضوعية، مبنية على الشواهد، والبراهين المادية، وليس على مجرد الانطباعات، أو المعلومات غير الدقيقة.

كذلك تكمن أهمية هذه الخطوة الأساسية في كونها ضرورية من أجل وضع خطط الجودة في الوحدات بناء على قواعد موضوعية، و تحديد الأولويات التي ينبغي للكلية التركيز عليها وفق جدول زمني، يأخذ بعين الاعتبار الموارد البشرية والمادية المتاحة.

إنّ عملية التقويم الذاتي في الوحدات العلمية لابدَّ أن تأخذ في الحسبان ثلاثة شروط أساسية هي:

١- الشمولية: لابدّ أن تكون عملية التقويم الذاتي عملية شاملة، يتم فيها تقويم جميع جوانب الوحدة التعليمية، وبرامجها العلمية، وأقسامها المختلفة بما في ذلك المرافق، والتجهيزات، والخدمات، والإجراءات الإدارية المتبعة فيها. وهذه العملية يجب أن تنفذ بصورة متناسقة مع التركيز في عمليات التقويم على معايير الأداء المتعلقة بكل نشاط من نشاطات الوحدة المهمة.

٢- التخطيط: تؤكد إدارة الجودة على أهمية مرحلة التخطيط السليم لعملية التقويم الذاتي، بحيث تقوم الوحدة بوضع خطة واضحة، وموضوعية من حيث تحديد الجدول الزمني، والمهام، والأدوار، والوظائف المنوطة بالأفراد والجهات داخل الوحدة (وخارجها إن وجد) وذلك من أجل ضمان أن تكون الاستراتيجيات المستخدمة مناسبة، وفعالة لتحقيق الأهداف المحدّدة من قبل الوحدة المعنية.

٣- التنّوع في التطبيق: على الرغم من أن هذه الإجراءات المقترحة تعدّ من وجهة نظرنا ملائمة لجميع الكليات، والوحدات المختلفة، إلا أنه لابد أن تكون هنالك بعض الاختلافات النوعية بين هذه الوحدات في الأهداف، والبرامج،

والجوانب الإدارية، والنشاطات، والمرافق، والخدمات المقدمة.

وهذا التنوع سينعكس بدوره بدرجات متفاوتة على عملية تنفيذ التقويم الذاتي داخل هذه الوحدات وفق ما تمليه طبيعة كل وحدة تعليمية وظروفها الداخلية.

الإجراءات المقترحة للقيام بعملية التقويم الذاتي:

أولاً: الاستعدادات المطلوبة للقيام بعملية التقويم الذاتي:

• الإعلان الرسمي عن التقويم: ابتداء يجب أن يقوم عميد الكلية، أو رئيس الوحدة بإعلام مجلس الكلية، وجميع أعضاء هيئة التدريس، والعاملين في وحدته عن عملية التقويم الذاتي في مرحلة مبكرة، ويحثّ الجميع على التعاون، والدقة في تنفيذ الإجراءات المطلوبة منهم، والإسهام في نجاح هذا العمل.

• الهدف العام للتقويم: ينبغي التأكيد على أن الهدف من عملية التقويم الذاتي ليس تصيد الأخطاء، أو توجيه النقد، بل أن الهدف الرئيس هو تقديم أساس موضوعي، أو حقيقي تنطلق منه الوحدة في وضع استراتيجياتها، وخططها المستقبلية لتحسين الجودة، وترقية الأداء.

• قيادة الفريق: يجب أن يقوم العميد، أو رئيس الوحدة بتعيين أحد المسئولين من ذوي الخبرة ليقود عملية التقويم الذاتي بالتعاون مع إدارة الجودة وترقية الأداء، كذلك يجب أن يكون هناك لجنة رئيسة تتولى التخطيط، ويرأسها المسؤول نفسه الذي أوكلت إليه قيادة عملية التقويم الذاتي، مع أهمية أن يعطى كامل الصلاحية، والمسئولية لتقديم التوجيهات، والدعم الذي يكفل نجاح عمل اللجنة وحسن أدائها.

• إستراتيجية عمل اللجنة: ينبغي على المسؤول الذي يتولى قيادة عملية التقويم الذاتي أن يقوم بالتعاون مع أعضاء اللجنة الرئيسة، والاستفادة من مشورتهم، بوضع إستراتيجية واضحة، وآلية عمل مفصّلة عن خطوات تنفيذ هذه العملية، بما في ذلك تحديد عدد اللجان الفرعية، وفرق العمل التي تختص بتنفيذ مهام معينة، كما يجب تحديد المهام، والإجراءات اللازمة لكلّ مرحلة.

• عضوية اللجنة: يجب أن تتكون اللجنة الرئيسة من ممثلين من جميع الأقسام الأكاديمية، والإدارية في الوحدة، وتكون هذه اللجنة الرئيسة خاصة بهذه المهمة بحيث ينتهي عمل اللجنة عند انتهاء المهمة.

• الحملة الإعلامية: يجب أن تسبق عملية التقويم الذاتي حملة إعلامية عامة، ومنظمة على مستوى الوحدة، يتم من خلالها إعلام جميع المنتسبين (أعضاء هيئة التدريس، والعاملين، والطلاب) وسوق العمل من المهمين أو الأساسيين (مثل جهات التوظيف الحكومية والخاصة والجهات المهنية وأولياء أمور الطلبة) بأن الوحدة المعنية ستقوم بعملية تقويم ذاتي، مع إطلاعهم على بعض جوانب عملية التقويم الذاتي وفترته، وأهدافه، ومتطلباته، وخطواته ومراحله، والأدوار المنوطه بكل فئة أو جهة، بالإضافة إلى ذكر بعض الفوائد المتوقعة منه (الفوائد التي تعود على الطلبة، والأساتذة، والعاملين داخل الوحدة، أو الفوائد التي ستنعكس على عملية التنمية في البلد بصفة خاصة أو على المجتمع بصفة عامة).

• مشاركات الأفراد: يجب أن يبيّن الإعلام أنواع الفرص، وأساليب المشاركة، التي يمكن للأفراد سواء من داخل الوحدة أو من خارجها، الإسهام من خلالها بتقديم اقتراحاتهم وملحوظاتهم البناءة لنجاح عملية التقويم الذاتي. كذلك يجب التأكيد هنا على أن عملية التقويم الذاتي ستكون عملية كبيرة، تتطلب جهد وتعاون عدد كبير من جميع المنتسبين للوحدة، وهذا الأمر يجعل مهمة تنفيذ خطة العمل، تقع على أفراد كثيرين، مما يمنع أن ينسب النجاح في هذا العمل إلى فرد واحد، أو مجموعة واحدة، كما أنه يتيح الفرصة أمام جميع الأشخاص، والأقسام في الوحدة للمشاركة بصورة كبيرة، وفاعلة في هذا العمل المهم.

• أسس عملية التقويم: تتم عمليات التقويم وفقاً للمعايير الموجودة في دليل التقويم الذاتي، الذي أعدته إدارة الجودة كمعايير لضمان الجودة، والاعتماد الأكاديمي، بحيث يسند لكل لجنة فرعية أو فريق عمل مهمة تقويم الوضع القائم المرتبط بمعيار أو أكثر.

و من الإجراءات العامة والفاعلة التي يوصى بها عند القيام بهذه العملية تكوين لجان فرعية، وفرق عمل، تختص بتقويم نشاطات محددة، وكتابة تقارير عنها، تسلم لرئيس اللجنة الرئيسة. وفي هذا الإطار، يمكن لبعض اللجان الفرعية أن تقوم بتقويم الوضع المرتبط بعدد من المعايير المتشابهة، وخاصة المعايير المرتبطة بجائزة المدير للتميز المؤسسي. أما على مستوى التقويم البرامجي فيمكن أن تكون هناك لجنة واحدة، أو اثنتان تتولى تقويم كل قسم، أو برنامج علمي بصورة كاملة.

ثانياً: طريقة تنفيذ التقويم الذاتي

• استخدام مقاييس التقويم: أعدت إدارة الجودة وترقية الأداء دليل التقويم الذاتي الخاص بمعايير الجودة لاستخدامه في التقويم المؤسسي، والتقويم البرامجي وفقاً لمعايير الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي. وتأتي أهمية استخدام معايير دليل التقويم الذاتي المعتمد كمقاييس إرشادية للمحاور، أو الجوانب التي يجب مراعاتها، أو التركيز عليها لأنها ستكون الأساس في عملية التقويم الحقيقي للجودة داخلياً وخارجياً.

• اعتماد الخطط والآليات: يجب أن تكون جميع الخطط والآليات التي توضع لتنفيذ جوانب محددة من التقويم الذاتي من قبل فرق العمل واللجان الفرعية معتمدة وموافقاً عليها من قبل رئيس اللجنة الرئيسة، أو من قبل اللجنة ككل قبل أن يتم البدء في تنفيذها، وذلك من اجل ضمان دقة التنفيذ، والتناسق في أساليب التقويم المستخدمة بين اللجان الفرعية المختلفة في الوحدة.

• إسهام المسؤولين في الوحدة في التقويم الذاتي: يجب أن تحرص اللجنة الرئيسة على أن يكون للأفراد المسؤولين بشكل مباشر عن الإدارات والأقسام، والنشاطات العلمية والإدارية في الوحدة دور مباشر في عملية التقويم الذاتي لهذه النشاطات، كما يجب أن تؤخذ اقتراحاتهم وتوجيهاتهم المفيدة بعين الاعتبار.

• إسهام المستفيدين بصورة مباشرة من أنشطة الوحدة

التعليميــة في التقــويم الذاتــي: يجب الاســتفادة من مشــاركات الأفراد المطلعين، والمســتفيدين بصــورة مباشــرة من نشــاطات الوحــدة التعليمية، بما في ذلك الطلبة وغيرهم من أرباب العمل، وأصــحاب المصــلحة، وكذلك لمجتمــع الجامعة الذيــن ليس لهم علاقة مباشــرة بعملية التقويم الذاتــي، وذلك لتحقيق قدر معين من الحيادية والموضــوعية في الحكم على أداء الوحدة. كما ينبغي أن تتيح عملية التقويم الذاتي الاســتفادة من ملحوظات ونصائح الشــرائح المختلفة مــن المســتفيدين من الخدمات التــي تقدمها الوحدة (الأســاتذة والطلاب والموظفين)، والاســتفادة أيضاً من جميــع الآراء، أو الشــواهد المتاحــة في الوحــدة حول مــدى توافر الجودة لديها، أما في حالة عدم وجود، أدلة وشواهد على الجودة في نشــاطات الوحدة أو بعض أقســامها، فإن هذا الأمر يعدّ وحده مــن مشــكلات الجودة، التــي يجب التحــدث عنها بصــراحة في تقرير التقويم الذاتي.

ثالثاً: إعداد التقرير النهائي للتقويم الذاتي

• عناصــر التقريــر: يجــب أن تنتهــي عملية التقــويم الذاتي بإعداد تقرير مفصّــل عن نتائج عملية التقويم، يتضــمن موجزا تنفيذياً، ثم عرضــاً للخلفيــة التي بني عليها التقرير، ثم وصــفاً للخطــوات التي تمّ اتباعها في تنفيذ عمليات التقويم المتنوعة، يلي ذلــك عرضــن للنتائج التي تمّ التوصــل إليها من خــلال عمليات التقويم المختلفة على المســتويين المؤسسي، والبرامجي في الوحدة المعنية، (وفق المقاييس المشار إليها سابقاً)، كذلك تحديد جوانب القوة التي ينبغي المحافظة عليها، وتطويرها، وجوانب القصــور، التــي تحتاج إلى مزيد من العناية من قبل المســؤولين في الوحدة، مع تقديم ملخصــن عن البراهين، والأدلة التي تدعم النتائج التي ذكــرت في التقرير. كذلك يجب اصــطحاب جميع تقريرات فرق العمل، واللجان الفرعية مع التقرير الكلي على أن يصــحب معها ملخصــن تنفيذي يحــدد الخطوات التي اتبعــت، والنتائج التي تم التوصل إليها خلال عملية إعداد هذه التقارير.

• تقويم الأقســام والبرامج العلمية: على الرغم من أن عملية التقويم الذاتي تهدف في الدرجة الأولى إلى تقويم أداء الوحدات، وأقســامها ونشــاطاتها، إلا أنــه من الضــروري أن تتضــمن هذه العملية أيضــاً تقويم الجودة على المســتوى البرامجي للأقســام، والبرامج العلمية فيها لأنها (أي الأقسام أو البرامج) تعد مرتكز الاهتمــام في أية مؤسســة تعليمية. فإن مهمــة التقويم البرامجي للأقســام، أو البرامــج العلميــة، قد تكون ضــخمة، ومجهدة إلى حــدّ ما. ولكن لكي يتم التغلب على هذه المعضــلة، فإنه يتم تقويم جميع الأقســام، والبرامج العلمية في كل قســم على حدة، على أن يتم التنســيق على مستوى الكلية بحيث تقوم الكلية بتكوين لجنة رئيســة لإعداد تقرير نهائي موحد، يتضــمن تقويماً لكل الأقسام العلمية لديها.

• عناصر تقارير التقويم البرامجي: يجب أن يتضمن التقرير النهائــي لكل كليــة العناصــر ذات العلاقة مما ذكــر أعلاه، كما يجــب أن تعتمــد المعلومــات التي يتكــون منها تقريــر الكلية على مقاييس دليــل التقويم الذاتي الخاص بمعايير الجودة الواردة في التقويم البرامجي، والتي يجب تعبئتها من قبل الأقســام العلمية، التــي يجب أن تقوم بإعداد تقريرات خاصــة بها ترفع بصــورة مســتقلة مــع المقاييــس التي تمــت تعبئتهــا إلى الكلية. ثــم تقوم الكلية بعد ذلك من خلال اللجنة الموحدة بإعداد تقرير شــمولي حول الجودة في الكلية، وأقســامها العلميــة. وينبغي ألا يكون هذا التقرير مجرد تقرير وصــفي، لمتوســط إجابات الأقســام العلمية حــول الجودة في الجوانــب العلمية والنشــاطات الأخرى فيها، بل يجب أن يكون تقريراً تقويمياً، ونقدياً واضــحاً يحدد نقاط القوة والضــعف المشتركة بين الأقســام العلمية، كما يحدد الجوانب أو النقاط التي تتمايز فيها الأقسام والوحدات المختلفة في الكلية.

وهذا الأســلوب يجب أن يتبع كذلك في تقويم الفروق بين أقســام الطــلاب، والطالبــات في الكليــة، نفســها أي أن التقرير يجب أن يقدم معلومات شاملة عمّا يجري في الجانبين، كما يبرز أية فروق مهمة تحتاج إلى عناية خاصة بين أقسام الطلاب والطالبات.

• توصــيات التقريــر النهائي: يجــب أن يتضــمن تقرير التقويم النهائي للكلية توصــيات صــريحة ومحددة حول الأداء، والجودة في جميــع الجوانب، والنشــاطات الإدارية والعلميــة، بما في ذلك الإدارة العليــا، والمجالــس، واللجــان، والجهــات المســؤولة عــن البحوث، والدراســات، وخدمــة المجتمع، والمرافــق، والخدمات، والجمعيــات العلمية. كذلك يجب أن يتضــمن التقرير توصــيات للتعامــل مع الجوانب والنشــاطات التي لا يوجد لــدى الكلية أدلة أو شــواهد تبــين مدى توافر الجــودة فيها، كما يجب أن يتضــمن التقريــر توصــيات محددة حــول الخطــوات الفعليــة، التي يجب اتخاذها لتوفير مثل تلك البراهين، والأدلة اللازمة لمتابعة قضايا الجودة بصفة مســتمرة، تتيح القيام بعمليات التقويم المستقبلية بصورة صحيحة.

وأخيراً يجب أن يتضــمن التقرير النهائي توصيات محددة حول أبرز الجوانب، والقضــايا التي يجب أن تضعها الوحدة التعليمية ضمن الأولويات المهمة في خطتها الإستراتيجية لتحسين الجودة.

الخاتمة:

إدراكا من إدارة الجودة وترقية الأداء في الجامعة لأهمية بناء وحدات تقويم ذاتي داخلية فاعلة تستطيع هذه الكليات من خلالها أن تطور خططها الإســتراتيجية، ومشــاريعها التطويرية بصورة عملية وموضوعية، قامت إدارة الجودة وترقية الأداء بإعداد دليل للتقويم الذاتي، يشتمل على عدد من المعايير والإجراءات لضمان الجودة على المستويين المؤسسي والبرامجي، وبالرغم من أن هذا الدليل في مراحله النهائية إلا أنه يصلح كدليل للتقويم الذاتي في هذه المرحلة.

كذلــك قامــت إدارة الجودة، ومنذ تأسيســها بتقديم العديد من ورش العمــل، وبرامج التدريب حــول كيفية القيــام بتطبيق هذه الإجــراءات والمعاييــر بمــا في ذلك التقــويم الذاتي. وقد شــارك ممثلون عن جميع الكليات في هذه البرامج. وبناءً على ذلك، فإن الجودة توصــي بأهمية الاستفادة ممن حضروا هذه البرامج، إذ أنهم ســيكونون قادرين على تقديم المشورة والدعم لزملائهم في عملية التقويم الذاتي لكلياتهم.



أضواء على

معهد دراسات الكوارث واللاجئين

(DIMARSI)



إعداد: أ.منال مطر يعقوب

■ منذ بدايتها الأولى جعلت جامعة إفريقيا العالمية في رسالتها خدمة المجتمع كواحد من أهدافها، فخدمة المجتمع من المعاير التي تتسابق الجامعات عليها للحصول على شهادات الجودة والتميز. وليس هناك أفضل من أن تخدم مجتمعاً وهو في أشد الحوجة الى يد العون لما حل به من كوارث وأزمات طبيعية أو من صنع البشر.

فكانت مبادرة جامعة إفريقيا العالمية بالتعاون مع بعض المنظمات الوطنية، والدولية، وبعض الناشطين في الشأن الإنساني بإنشاء معهد درء الكوارث و دراسات اللاجئين في عام ١٩٩٣م، وذلك لأغراض إعداد الدراسات العلميّة، وتأهيل (الكادر) البشري المطلوب، بالإضافة إلى تقوية، ورفع قدرات المجتمعات المحليّة للحدّ من مخاطر الكوارث، والتحوط لها، ومن ثمَّ التصدي لها عند حدوثها.

في ديسمبر ١٩٩٨م تولت الجامعة الإشراف الإداريّ والأكاديميّ الكامل على المعهد مع تعديل الاسم إلى معهد دراسات الكوارث واللاجئين.








الرؤية:

وضع المعهد الصيغة التالية كرؤية يتطلع إلى تحقيقها (علم تطبيقي، متجدد تصحبه استجابة آنية صادقة).

الرسالة:

معهد دراسات الكوارث، واللاجئين مؤسسة أكاديميّة استشاريّة تدريبيّة تعنى برفع وعي، وقدرات أفراد، ومنظمات المجتمع المدني، بحيث يكون قادراً على الحدّ من مخاطر الكوارث، والأزمات، والتصدي لها، وإدارتها وصولاً للوقاية، ورفع المعاناة، وإعادة التأهيل، والتنمية بشكل فعّال، وذلك عن طريق تقديم المعرفة النظريّة، والتطبيقيّة الملتزمة بالأخلاق، والعلم، والبرهان، وبمشاركة كلّ الأطراف الوطنية، والعالمية انتهاءً إلى مجتمع آمن، تسود فيه روح التسامح، والتكامل، ويتحقق فيه الأمن، والعلم الاجتماعي.

الأهداف:

الهدف الرئيس: أن يكون معهد دراسات الكوارث، واللاجئين مركز تميّز محليّ، وإقليمي في كلّ مجالات تخصصه، وصولاً إلى مخرجات عالية التأهيل، والكفاية ترتقي به إلى مصافّ العالميّة.

الأهداف الفرعية:

تخريج أطر عالية التأهيل، والكفاية ذات تميّز محلي، وإقليمي في كلّ مجالات تخصصات المعهد.

القيام بإعداد البحوث، والدراسات التطبيّقية ذات المردود الإيجابّي في مجال التخصص.

التفاعل، والتلاحق مع المؤسسات المشابهة محليّاً وإقليميّاً وعالميّاً.

تفعيل الدور المجتمعي للمعهد.

جائزة بروفيسور مصطفى محمد خوجلي التقديرية:

ولتحقيق البعد المجتمعي للجامعة فقد طرحت جائزة باسم الراحل بروفيسور مصطفى محمد خوجلى أحد الذين أسهموا في إنشاء المعهد وفق شروط وضوابط محددة وذلك لتحقيق دور الجامعة والمعهد ومساهمتهما العلمية المرتبطة بالمجتمع.

الدور المجتمعي في برامج المعهد:

تخاطب برامج المعهد الأكاديمية الحقوق الاجتماعية، وحماية الحياة المجتمعية، والمهددات المجتمعية، والمفاهيم التطوعية. فقد عقد المعهد العديد من المؤتمرات، وورش العمل، التي تراوحت موضوعاتها بين (الصحيّ والبيئيّ والتنمويّ، والاجتماعي، والأمن الإنسانيّ، وبناء السلام، حشدت لها جهود المفكرين، والعلماء، والمهتمين بهذه الشؤون، وقد تمخضت مجموع مداولات هذه الفعاليات من قاعدة معرفية صارت مرجعية للباحثين، والطلاب على مختلف المستويات.

وللمعهد منتدىً دوريّ سنويّ يناقش قضايا الساعة، وفي مجال رفع القدرات أقام المعهد العديد من الدورات التدريبية لرفع قدرات، ومهارات العاملين في منظمات المجتمع المدني.

كما درج المعهد على تسيير قوافل طلابية سنوية ضمن برامج الزيارات الميدانية، كما كان للجانب العملي الملازم للتطورات بعده المهم ومن أمثلة ذلك: فقد سيّر المعهد فريقاً للعمل ميدانياً إبان كارثة فيضان نهر القاش في العام ٢٠٠٣م، كما قام طلاب المعهد بدور كبير وميدانيّ في الرصد، وتحليل آثار كارثة السيول، والفيضانات حول الخرطوم استكمالاً لبحوثهم الميدانية، التي امتدت لتشمل آثار الإغاثة على المواطنين.

دور المعهد في التواصل الإقليمي:

تخرج من المعهد منذ إنشائه ما يزيد عن (٥٦٦) طالباً وطالبة بينهم عددٌ من الطلاب الأجانب في الدبلوم، والماجستير، والدكتوراه، كما أن للمعهد علاقات شراكات مع بعض المعاهد والمؤسسات المشابهة لها من بينها مؤسسات عربية واوروبية ويابانية.

وللمعهد كذلك اتفاقيات تعاون مع جهات مختلفة محلّية

وإقليميّة ودوليّة، مثلاً:

- مركز البحوث وتطبيقات الكوارث (جامعة إيدن – تركيا).
- مركز التدريب والبحوث الإحصائيّة والاقتصاديّة والاجتماعيّة للدول الأعضاء، منظمة التعاون الإسلامي (تركيا)
- وزارة المعادن، ومركز دراسات السلام.
- كلية علوم التوازي الصحية والتقنية (اليمن).
- المركز الدولي للدراسات والأبحاث (السعودية).

في يوليو ٢٠١٢م تمَّ إصدار العدد الأول من مجلة المعهد (دراسات الكوارث) وهي مجلة علمّية محكمّة نصف سنوية. كما أن للمعهد إصدارات متعددة.

حاز المعهد على وسام الفارس Knight من المنظمة الدولية للحماية المدنية بجنيف.

للمعهد اتفاق تبادل الزيارات مع Trauma War Organization الهولندية، كما للمعهد علاقات تعاون مع عدة جهات بجامعة الأمم المتحدة للسلام، ومع معهد الدراسات الثقافية والعون الإنساني – أديس أبابا، وللمعهد اتفاقية شراكة مع الكشافة العربية. والأكاديمية المدنية بالأردن، ومع المعهد العالمي لعلوم الضحايا باليابان.

المخرجات:

خريج ذو دور فاعل، وقدرات وقائية، وإدارية عالية لبناء وطن معافى من الكوارث، وآثارها في إطار تنموي منفعلاً، ومتفاعلاً بالأبعاد الطوعية، ومحققاً للحق، والأمن الإنساني، وناشطاً في قضايا البيئة، واللاجئين، والنازحين على خلفية مهارة بحثية تطبيقية.

٢. مؤسسة أكاديمّية مرجعيّة منتشرة في نطاق الحاجة إليها دفعاً وبناءً يؤهل الأطر المجتمعية، ويرفع قدراتها ميدانياً.

الأقسام الأكاديمية:

يضم المعهد أرعة أقسام وهي:

قسم الدراسات البيئية، والنازحين، واللاجئين.

قسم دراسات العمل التطوعي، والسلام.

٣. قسم دراسة العون، والأمن الإنساني.

٤. وحدة التدريب، والاستشارات، والتي تقوم بتقديم التدريب العلمي، والأكاديمي فوق الجامعي، عالي المستوى في كلّ تخصصات المعهد، وغيرها في مجالات الشأن الإنساني.

الدرجات التي يمنحها المعهد:

- الدبلوم العالي – الدراسة فيه بالمقررات ولمدة سنة دراسية واحدة.
- الماجستير – الدراسة بالمقررات ومدتها سنتان.
- درجة الدكتوراه بالبحث العلمي لمدة ثلاث سنوات.

رؤى وخطط مستقبلية:

المعهد بصدد إدخال تكلنوجيا الاتصال الحديثة مثل: تكنولوجيا الفضاء في إدارة الكوارث، يشمل ذلك الاستفادة من صور الأقمار الصناعية، والاستشعار عن بعد في.

نظم المعلومات الجغرافية.

أنظمة تحديد المواقع العالمية

الإنذار المبكّر.

التعليم عن بعد.

تجري الاستعدادات لإعادة فتح فرع المعهد باليمن بالتعاون مع كلية علوم الطوارئ الصحّية، والتقنية باليمن.

المعهد أكمل استعداداته لإنشاء مركز أكاديميّ خارجّي للإحصائيات النفسية، ليخفّف وقع الآثار النفسية للكوارث على المتأثرين بها.



جمعية المرأة للدعوة والتنمية البشرية تدفع بالجودة وتحقق أهداف الجامعة

إعداد: أ.إعتدال محمد توم - أ.منال مطر يعقوب

من الأهداف التي تسعى إدارة الجودة وترقية الأداء لتحقيقها هو الوصول بالمنتسبين للجامعة للإيمان برؤية الجامعة ورسالتها والعمل على تحقيق أهدافها، ولذلك فإن كل المبادرات التي تصب في هذا الإتجاه تدفع بتطوير العمل على سلم الجودة.

ومن ذلك فقد احتفلت جمعية المرأة للدعوة والتنمية البشرية بختام الدورة التدريبية الأولى لسورة البقرة، وذلك في يوم الأربعاء الموافق ١/٤/٢٠١٥م بقاعة الداعية الأميركية أمينة السلمي بمركز الطالبات، وشرف الاحتفال الدكتور عبد الوهاب مصطفى مدير المركز الإسلامي، وعدد من عمداء الكليات، والأساتذة إضافة إلى أعضاء الجمعية، حيث تبودلت الكلمات، ووزعت الشهادات على المحتفي بهن. كما أقيم معرضُ مصاحب بهذه المناسبة بقاعة الخنساء.

جاءت مبادرة تكوين كيان نسوى يضم جميع منسوبات الجامعة من السيد مدير "المركز الإسلامي الإفريقي"، ووجدت الفكرة قبولاً طيباً لدى الجميع، مما كان له الأثر الفاعل في انصهار جميع الوحدات العلمية في بوتقة نسوية دعوية اجتماعية واحدة بمسمى: "جمعية المرأة للدعوة، والتنمية البشرية" بجامعة إفريقيا العالمية.

اللجنة التنفيذية:

ترأست الدكتورة أسماء نور الدائم اللجنة التنفيذية لجمعية المرأة للدعوة والتنمية البشرية، وسميت الدكتورة آسيا عبد القادر نائبة لها إضافةً الى عشر أمانات.

أهداف الجمعية:

ترمي الجمعية من خلال برامجها، ونشاطاتها، وخططها إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. الالتزام بالمبادئ الإسلامية في الاتجاه، والسلوك، والممارسات حسب اللوائح.

٢. توثيق، وتوطيد الصلات، والعلاقات مع المؤسسات، والهيئات، والروابط والجمعيات ذات الصلة.

٣. غرس وإحياء روح الصداقة، والإخاء، والوحدة، والتعاون، والتكافل والإيثار بين الأعضاء.

٤. تفعيل العمل العلميّ، والثقافي، والاجتماعي، والرياضي، والفكري.

٥. تنمية ورعاية المواهب، وإبرازها في مختلف المحافل، والمناسبات.

٦. صون الجامعة، ورسالتها، والارتقاء بها، إذكاء روح التدين.

٧. المساهمة في نشر الوعي في المجتمع، وتحقيق أهداف الجامعة.

وسائل تحقيق أهداف الجمعية:

١. إصدار الصحف، والنشرات، والمطبقات، والمجلات، والدوريات فيما يتوافق مع القوانين واللوائح المعمول بها في دولة السودان "المقر".

٢. إقامة المؤتمرات، والندوات، والمحاضرات، و(السمنارات)، و(الكورسات)، والمعارض، واللقاءات، والرحلات، والزيارات، والليالي الثقافية، والمنتديات.

٣. إعداد البحوث، والدراسات، والمسابقات، والحلقات العلمية، وفتح قنوات الاتصال بالمنظمات، والاتحادات ذات الصلة.

انطلاقة نشاطات الجمعية:

من الأهداف التي تمَّ تحقيقها للجمعية الوليدة تجاه خدمة المجتمع، الاتفاق بين وزارة التربية والتعليم، والمرحلة الثانوية ممثلة في وحدة النشاط والجمعية، مما كان له أثر فاعل في تقديم النصح، والإرشاد من خلال محاضرة قيّمة بالتعاون مع كلية الدراسات الإسلامية بالجامعة، وقد هدفت المحاضرة لبناء قيم تربويّة علمية فاعلة، وركّزت على الالتزام بالزي الشرعي، وبرّ الوالدين، والتحصيل العلمي، لا سيما وأن متغيرات المجتمع أصبحت هدّامة. والهدف الآخر يتعلق بالتخطيط الاستراتيجيّ، والتربوي، وهو التركيز على هذه الشريحة من المجتمع "طالبات في عمر حرج" حتى يكون نشر الوعي، والتأثير الفاعل، والتهيئة لعقلية الطالبة قبل دخول الجامعة – إذا شاء الله (وقدمت المحاضرة لطالبات مدرسة حلويات سعد الثانوية).

أمّـا فيمـا يختص بطالبـات جامعـة إفريقيا، وهم محـور اهتمام الجمعيـة، فقـد أقيمـت كذلـك بالتعـاون مـع المركـز الإسـلامي محاضـرتان الأولى تناولـت أهمية، وضـرورة الزي المحتشـم، أما الأخرى فكانت في نصـرة الرسول (صلى الله عليه وسلم)، توافقاً مـع ما نشـرته المجلة الفرنسـية، (أبـدو) في الإسـاءة لنبّي الأمة، وقدمت المحاضـرة بداخلية الطالبات، وكانت نسبة الحضور عالية بالرغـم من ظروف الامتحانات، قدمها الأسـتاذ مختار الرحيمة، الذي كان لأسلوبه السلس في العرض، والسرد أثر لجذب الطالبات للحضور.

مشاركة الجمعية في القوافل الدعوية والمخيمات:





فيمـا يتعلـق بالمشـاركة في القوافـل الدعويـة، والمخيمـات تمثلت مشـاركة أعضـاء الجمعيـة في وداع الطالبـات أمـام مقـر تحرك القوافل، وكذلك المشاركة الكاملة في كلٍّ من:

١. قافلة الرحماب محلية المتمة.

٢. قافلة التكلة أبشر وقافلة ألتي.

ونـوّد في هـذا التعريف عن الجمعية، ونشـاطاتها التـي قامت بها، توضيـح البرامـج التـي تمّ تنفيذهـا في قافلـة الرحمـاب بمركـز الحاجة آمنة بنت الأرباب لخدمة المجتمع، والتعليم المسـتمر. عدد الناشطات (٢٥٧) نشاطاً تتمثل في:

١. دورات التثقيف الصحيّ، والإرشاد الأسري.

٢. دورات في تحفيظ، وتجويد المقرر في القرآن الكريم.

٣. دورات في الدراسات الإسلامية، والعلوم الشرعية.

أمّا البرامج فقد احتوت على:

١. الروضة القرآنية.

٢. محو الأمية.

٣. برنامج الناشئن.

٤. شهادة الأساس، والشهادة الأهلية.

٥. برنامج الإسناد الأكاديّمي لجميع المراحل الدراسية.

٦. برنامج توعية رعاة الإبل من قبيلتي الحسانية والفادنية.

٧. أكـثر البرامـج فاعلّيـة وجاذبّيـة برنامـج الإرشـاد الأسـري، والتثقيف الصـحي الذي أقيم داخل القرية، في المدارس والمراكز وفي مقر رعاة الإبل.

٨. برنامـج الغرس الطيـب، تّم غرس عـدد (١٢) شـتلة كبـيرة مثمـرة، وشتلتين ظليلتين في المقر والمركز.

٩. إقامـة ثلاثـة أيام صـحية علاجية مجانيـة، تحتـوي علـى كشـف طبي، تحليـل معملـي، وصـيدلية بالتعـاون، والتنسـيق المسـبق مع رئيسة الجمعية السيدة عميدة كلية الصيدلة الدكتورة أسماء نور الدائم.

١٠. المشـاركة الفعلية الطوعية كذلك من رئيسة جمعية الطالبات الناطقات باللغة الفرنسـية، وتنفيذ جميع برامج القـرآن الكـريم والرياضـة عبر هذه الطالبة (نات بنت سار).

مـن أولى الـدورات التي نفـذت دورة تحفيظ سورة البقرة، بأحدث الوسائل التقنية، واشتملت على تحفيظ، تفسير، وتدبر معاني سورة البقرة، قام بتنفيذها كل من الأسـتاذة هالة هاشم، والدكتورة نجوى عبد الغفار.

الخاتمة:

وأخيراً وليس آخر تتوالى بإذن العلي القدير اهتمامات، ونشـاطات الجمعية خدمةً للمجتمع عامة، وللمرأة بجامعة إفريقيا أسـتاذات وعاملات وطالبات.

البروفيسور الهادي عبد الصمد ومؤشرات التميز الإداري والأكاديمي



■ حصل البروفيسور الهادي عبد الصمد، المولود بولاية نهر النيل على الدكتوراه من الولايات المتحدة الأمريكية، وعمل أستاذاً للإدارة العامة وعميداً لكلية العلوم الإدارية بجامعة أم درمان الإسلامية، وأستاذاً للإدارة بالدراسات العليا في جامعة أم درمان الإسلامية، وجامعة الخرطوم، وجامعة الإمارات، وجامعات عديدة أخرى خارج البلاد، ويعمل حالياً أستاذاً بكلية الاقتصاد بجامعة إفريقيا العالمية، ويتولى الإشراف عل العديد من رسائل الدكتوراه بها.

أسس وساهم في تأسيس العديد من المؤسسات، وكليات العلوم الإدارية منها: جامعة السودان المفتوحة، ومركز السودان لدراسات الهجرة، ومعهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، وجامعة ظفار بسلطنة عمان، ومركز الغصون التعليمي بالمملكة العربية السعودية، وأكاديمية السودان للعلوم المصرفية بالسودان.

بالإضافة إلى هذا الإسهام الأكاديمي الثر فقد تقلد البروفيسور الهادي العديد من المناصب القيادية منها الأمين العام للمنظمة الإفريقية للإدارة، ومستشاراً برئاسة الجمهورية، والجامعة الإسلامية، وجامعة إفريقيا العالمية، وعدداً من المؤسسات بدول الخليج العربي.

صاحب هذا النشاط الإداري الأكاديمي المتميّز تفوق في مجال البحث والخدمة المجتمعية حيث ألف البروفيسور الهادي أكثر من عشرة كتب علمية في مجال الإدارة، والإدارة المالية، وإدارة المؤسسات فضلاً عن بحوث عديدة منشورة، ومقدمة في مؤتمرات إقليمية وعالمية.

أدت هذه السيرة العلمية العطرة بالطبع إلى أن ينال البروفيسور عدداً من الشهادات التقديرية والجوائز أهمها: شهادة تقديرية للتميز من رئاسة جمهورية السودان عام (٢٠٠١م)، وجائزة مسابقة التميز العلمي بين إتحاد الجامعات الإسلامية بالمملكة العربية السعودية عام (٢٠١٣م) .

هذا الرقم العلمي الكبير، والقامة الأكاديمية السامقة جديرة بأن تنضم إلى هيئة تدريس جامعة إفريقيا العالمية، جامعة التميز الأكاديمي، فقد كان من أوائل العاملين بها في مجال التدريس، والخدمة المجتمعية المميزة، فهنيئاً للجامعة به وهنيئاً له بها.

شكر وعرفان ودمعة سرور

- أ.د. بحر الدين عوض شقف
أستاذ الجغرافيا والبيئة بجامعة إفريقيا العالمية - و معهد الخرطوم الدولي للغة العربية

رب أوزعني أن أتقدم بالشكر والعرفان لسادتي الكرماء الذين شجعوني على العلم والبحث أدبياً وكافؤني على الانجاز مالياً. وهم العلماء الآتية أسماؤهم:

- يوسف سليمان ناظر مدرسة برام الأولية الغربية، جنوب دارفور. إذ كافأني بجائزة مقدارها خمسون قرشاً لمجيئي أول الدفعة في امتحان الشهادة الأولية للدخول للمدارس الوسطى بمجلس ريفي جنوب دارفور (ولاية جنوب دارفور الكبرى) عام ١٩٥٩م.
- البروفيسور عمر السماني الشيخ، مدير جامعة إفريقيا الأسبق، الذي احتفى بي لنيلي جائزة الشهيد الزبير محمد صالح للإبداع والتميز العلمي (جائزة الدولة) عام ٢٠٠٤م.
- البروفيسور كمال محمد عبيد مدير جامعة إفريقيا العالمية إذ احتفى بي وكافأني بألف دولار لحصولي على جائزة الأزهر الشريف العلمية للأعجاز العلمي في القرآن الكريم والسنة المطهرة في علوم البيئة لعام ١٤٣٤هـ - ٢٠١٣م.
- البروفيسور عبد الرحمن أبو دوم مدير معهد دراسات الكوارث واللاجئين في جامعة إفريقيا العالمية، الذي عثر على نسخة متواضعة جداً من كتابي بعنوان: (القرآن والسكان) فقام بإعادة طبعه ونشره بصورة جيدة وبمساعدة جمعية قطر الخيرية، بدولة قطر الشقيقة. ولم أكن اعرفه أو يعرفني يومئذ، ولكنها الأريحية والهمة العالية والسماحة والفضل البالغ والاستغراق في حب القرآن والعلم.
- الدكتور عبد العزيز سعد آل السلطان علي دينار الذي أهداني هدايا قيمة بمناسبة الجائزة الأزهرية.
- الشيخ عبد الحافظ النعيم، رجل الأعمال، سيد البر والإحسان إذ كرمني بداره العامرة بطلاب العلم من شتى البلاد.

شكر الله للجميع جميل الصنع وإنه على جزائهم لقدير.

أو كما قال حافظ إبراهيم شاعر النيل:

شكرتُ جميلَ صُنعكمُ بدمعي ••• ودمعُ العين مقياس الشعُور
لأول مرة قد ذاق جفني ••• -على ما ذاقه – دمعَ السرورِ

لقاء العدد

تسعى مجلة الجودة إلى توثيق مراحل تطور هذه الجامعة مستشهدة بالذين مروا على إدارة الجامعة، ولعل من أبرزهم البروفسور عبدالرحيم علي، الذي لا يحتاج إلى تقديم فهو أول مدير لهذه الجامعة بعد تحولها، وسيرته معروفة في مجال الدعوة والسياسة.









البروفسور عبدالرحيم علي، مدير جامعة إفريقيا الأسبق، مدير معهد الخرطوم الدولي السابق، والأمين العام لمنظمة الدعوة الإسلامية

جامعة إفريقيا، معهد الخرطوم الدولي، منظمة الدعوة الإسلامية لا يوجد لها ترتيب مكاني، لكن الزماني معروف، كل هذه المؤسسات موجودة في وجداني بأهدافها وبأيامها، ولكن بدون شك قضيت في جامعة إفريقيا مدة أطول، وقسطاً من شبابي.





أجراه: د. محمد دفع الله محمد، أ. عزالدين علي عبدالله

■ بداية البروفيسور عبد الرحيم على نرحب بك في "مجلة الجودة" ولعلنا نحتاج إلى إضاءات سريعة حول:
مسيرتكم التعليمية والعلمية (نقاط التحول الكبرى)؟

المراحل التعليمية: القولد الوسطى، وادي سيدنا الثانوية، جامعة الخرطوم، جامعة إدنبرة بريطانيا، فهي مسيرة تقليدية، ولكن نقاط التحول عندما فصلت من مدرسة وادي سيدنا بسبب نشاط سياسي، وأكملت دراستي الثانوية بمدرسة بيت الأمانة، ثم دخلت جامعة الخرطوم عام ١٩٦٥م، وفي أثناء دراستي في الجامعة فصلت أكثر من مرة، ثم ابتعثت، وواصلت دراستي في جامعة إدنبرة ببريطانيا، ولكن تمَّ فصلي، وقطعت المنحة الدراسية، ولكن واصلت الدراسة على نفقتي الخاصة، وفي أواخر دراستي الجامعية اعتقلت لمدة عامين من ١٩٧٠م إلى ١٩٧٢م، كان كلّ ذلك لخير لي، حيث حفظت فيها عدداً من سور القرآن الكريم.

● لو استقبلتم ما استدبرتم من ماضي مسيرتكم كيف يكون اختياركم؟

اختياري سيكون الجامعة كما كان، (مجال التعليم) دون تحديد جامعة بعينها.
بماذا تنصحون الشباب في اختيار طريق الحياة (وفق تجربتكم)؟
ألا يندفعوا، لأنَّ كثيراً من الأشياء يندفع فيها الإنسان في مرحلة الشباب، ثم يراجعها فيما بعد.

● هل كان المركز الإسلامي الإفريقي موجوداً في ذهنكم قبل الالتحاق به؟

لم أكن أعرف المركز الإسلامي، لأنني كنت في إدنبرة عندما أنشئ، فاتصل بي الدكتور الطيب زين العابدين، الذي كان مديراً للمركز، وأعطاني نبذة عنه، وعرض عليَّ أن أكون نائباً له.

● جودة التعليم بين المركز الإسلامي الإفريقي وجامعة إفريقيا العالمية اليوم كيف ترونها؟

يعتمد ذلك على ما نقصده أو نفهمه من كلمة جودة التعليم، فإذا كان المقصود التركيز مع قلة العدد فلا شك في أنَّ المركز الإسلاميّ كان عدد الطلاب فيه قليلاً، وكانت العناية المتاحة أكبر، وأكثر على مستوى الفرد، ولكن مستوى التعليم في الجامعة أعلى وأكثر اتساعاً وتنوعاً، إضافة إلى أن الأساتذة الكبار الذين انضموا إلى الجامعة يمثلون جزءًا من مفهوم الجودة والتميّز العلمي.

● جامعة إفريقيا، معهد الخرطوم الدولي، منظمة الدعوة الإسلامية أعد ترتيبها في وجدان عبد الرحيم علي.

لا يوجد ترتيب مكاني، لكن الزماني معروف، كلّ هذه المؤسسات موجودة في وجداني بأهدافها وبأيامها، ولكن بدون شك قضيت في جامعة

نقاط التحول عندما فُصلت من مدرسة وادي سيدنا بسبب نشاط سياسي، وأكملت دراستي الثانوية بمدرسة بيت الأمانة، ثم دخلت جامعة الخرطوم عام ١٩٦٥م، وأثناء دراستي بالجامعة فصلت أكثر من مرة



إفريقيا مدة أطول، وقسطاً من شبابي.

● حدثنا عن طرائف مسيرتكم مع جامعة إفريقيا العالمية.

أذكر أنني أخذت إجازة بدون مرتب لمدة عام، وذهبت إلى ماليزيا، ولمّا رجعت كانت هناك أزمة مالية، وحالة عدم استقرار في المركز الإسلامي بسبب غزو الكويت، وأول أستاذ قابلته قال لي (الجابك شنو في الظروف دي).

ومن الطرائف أنني جئت عن طريق الكويت، ووقع الغزو، وأصبحنا حبيسين في البيت، ورجعنا بطريقة صعبة جداً.

شخصية ذات تأثير في مسيرتكم.

والدي، والبروفيسور عبد الله الطيب، كلاهما كان له تأثير كبير في مسيرتي.

● يقال السياسة والعلم خصمان، والمرأة والكتاب ضرتان، ما تعليقكم على هذه المقولة؟

– السياسة والعلم كلاهما يريد تفرغاً ووقتاً كاملاً، وهنالك حالات نادرة جمع فيها أفراد بين العلم والسياسة، وكان ذلك نافعاً لهم مما أعطاهم من التجربة الذاتية، والفهم الأصيل لأمور الحياة، ومنهم العالم ابن خلدون، ولكن في العموم لا يستطيع أن يجمع الإنسان بين هذين البحرين، وأنا نشاطي القليل في السياسة كان خصماً على نشاطي في التعليم. أما بالنسبة للمرأة والكتاب فيقال أن الإمام الزهري (قال لزوجته حين لامته على كثرة انشغاله بالكتاب قال لها: كتبي هذه في مكان ثلاث ضرات، ويقال أنها ردت عليه: ثلاث ضرات أهون عليها من كتابه).

● في العدد السابع من مجلة الجودة، الذي هو بين يديكم، أطلقنا مشروع تجربتي، بماذا تنصحون التحرير ؟

– نصيحتي توسيع دائرة الاتصال العلمي بالمجلات، والجامعات، والأشخاص، لأنَّ تنوّع المناهج جزء من العلم.

● الدعوة في الإسلام وسيلة لا غاية، ما تعليقكم على ذلك في ضوء النشاط الدعوي القائم اليوم في العالم الإسلامي؟

– الدعوة الآن في العالم الإسلامي مكيّفة تكيفاً طائفيّاً ومذهبيّاً، وهذا يبرز الاختلاف أكثر مما يبرز سبيل الهداية.

● ما رؤيتكم في توظيف مفاهيم الجودة في النشاطات الدعوية عموماً؟

– كلمة الجودة هذه تحيط بها ظلال مادية، بسبب نشأتها في بيئة الصناعة، والمصارف، والتجارة والأموال، (أي بيئة المنافسة التجارية)، ولذلك الحديث عن الجودة في الدعوة يعقّد عملية الفكرة، والعبارات الأصيلة السهلة، والقرآن الكريم يقول: (الحكمة والموعظة الحسنة) ويقول: (ادع إلى سبيل ربك بالتي هي أحسن)، التي هي أحسن أي الأفضل في الوسائل، هذه بدون شك هي الجودة، لكن بدون ظلال مادية. والإحسان مفهوم إسلامي متجذّر، وعميق، ومعناه الإتقان والإكمال.

● عند ظهور مفاهيم الجودة في بداياتها كانت بعض الجامعات البريطانية تقاوم الفكرة على أساس أنها هي الجودة ذاتها، فما رأيك؟

– لا يمكن أن تكون الجامعات بذاتها هي الجودة، ولكن التحفظ على إدخال الجودة من المجال التجاري، والصناعي إلى العلم له مبررات، ولكن على كلّ حال بما أنَّ المصطلح أصبح يستخدم في الجامعات، فيجب أن يكيّف على البيئة الجامعية، بحيث لا تكون المباني، والكراسي، والمظاهر هي الأهم.





● ذكرتم في نصائحكم حول الاستفادة من معايير الجودة ألا يعول على المعايير الغربية، ما توجيهكم في ذلك؟

- أعتقد أن التعويل على المعايير الغربية خطر على جامعتنا، لأنَّ الأهداف مختلفة، ولأن المنتج المراد هو نوع الإنسان المطلوب، فالخريج في الجامعات الغربية مطلوب لأسواق معيّنة، وفلسفة التعليم في الغرب لها اختلافات أساسية مع فلسفة التعليم عند المسلمين.

● على ذكر فلسفة التعليم عند المسلمين هل يمكن لجامعة إفريقيا أن تكون النموذج الإسلامي الأمثل في التعليم العالي محلياً، وعالمياً، كيف؟

- جامعة إفريقيا العالمية نموذج أثبت جدواه، وفاعليته في إفريقيا، وأهم ما يلزمها هو ألا تفقد رؤيتها، وألا يغيب عنها، وعن طلبتها، وأساتذتها المثال الإسلامي في الأصالة، والخلق، وفي الصلة بالله - سبحانه وتعالى - لكي تستمد منه النور والهداية.





● كنتم أول مدير لجامعة إفريقيا العالمية ١٩٩١م، كيف تقوّمون تلك الفترة؟ وماذا عن التحديات؟ وما المنجزات؟

- كانت التحديات كبيرة جداً لقلة الإمكانيات، وتأسيس جامعة بدون إمكانيات مناسبة أمر مستحيل لولا لطف الله وعنايته، والإنجاز الأكبر هو أن تقوم الجامعة مع تلك الظروف، ويصلب عودها وتقوى.

● مرّ على جامعة إفريقيا عدد من المدراء، في كلمات ماذا تقول عن إدارة كلٍّ من: ١ - أ.د. الطيب زين العابدين ٢ - أ.د. عمر السماني الشيخ ٣ - أ.د. حسن مكي محمد ٤ - أ.د. كمال محمد عبيد؟

- البروفيسور الطيب زين العابدين كان إداري حازم، ويهتم بالتفاصيل.

- البروفيسور عمر السماني الشيخ، كان من المقتدرين في الاستعانة بالآخرين، والدفع بهم للعمل.

- البروفيسور حسن مكي محمد، كان أوسع الناس صلةً بالعالم، وأعطى الجامعة من علاقاته سمعة وذكراً.

- البروفيسور كمال محمد عبيد، ميزته في التصويب على الأهداف، ودقته في المتابعة، وهو ابن الجامعة.

● كلمات لمجلة الجودة أو عليها؟

لها ما لها وعليها ما عليها، المجلة في بداية الطريق، وكذلك الإدارة، ولذلك الرؤية مهمة، والصبر عليها سيحرز النتائج إن شاء الله.







المناهج الطريق إلى جودة التعليم

"الجزء الأول"

د.محمد دفع الله محمد يوسف
رئيس وحدة الجودة



■ تبدأ إدارة الجودة وترقية الاداء مراجعتها السنوية لدليل الجامعة والذي يحتوي على وصف مواد البرامج الاكاديمية للكليات والمعاهد والمراكز، إضافة لبيانات هذه الوحدات بما فيها هيئة التدريس.
وتأتي مراجعة دليل الجامعة متزامنةً مع انطلاقة فعاليات جائزة المدير للتميز المؤسسي وكلاهما يصب في مصلحة ترقية الأداء الأكاديمي بالجامعة. مع الإشارة أيضاً بإنشاء إدارة خاصة بالمناهج تأكيداً على إهتمام إدارة الجامعة بالمناهج كيف لا وهي تمثل رأس الرمح في العملية التعليمية.
وكان لا بد لنا في مجلة الجودة أن ندلو بدلونا في كلا الاتجاهين فاستعرضنا في العدد السابق (الثامن) جائزة المدير للتميز المؤسسي، ونتحدث في هذا العدد عن تقويم المناهج في جزءها الأول على أن نستكمل الموضوع في العدد القادم بلقاء مع إدارة المناهج.

ماهو المنهج:

جاء في معجم لسان العرب في مادة نهج: (والمنهاج: الطريق الواضح. واستنهج الطريق: صار نهجا. و في حديث العباس: لم يمت رسول الله صلى الله عليه و سلم حتى تركدكم على طريق ناهجة أي واضحة بينة. و فلان يستنهج سبيل فلان أي يسلك نهجه، و النهج الطريق المستقيم.

ذكر المنهج بلفظه في القرآن الكريم، يقول تعالى في الآية ٤٨ من سورة المائدة "لكل جعلنا منكم شرعة و منهاجا"، قال الإمام القرطبي" الشرعة بالشريعة، و المنهاج فإنّ أصله: الطريقُ البيِّن الواضح.

والمنهج العلميّ: خُطَّة منظّمة لعدَّة عمليّات ذهنيَّة أو حسيَّة بُغية الوصول إلى كشف حقيقة أو البرهنة عليها. ومناهج التَّعليم: برامج الدِّراسة، وسائله وطرقه وأساليبه.

تاريخ وضع المناهج:

وقد ورد في أكثر من موضع أن كلمة (منهج) أستخدمت منذ القرن السابع عشر في بريطانيا للدلالة على تنظيم المساقات الدراسية.

أهمية المناهج التعليمية:

يحتل المنهج التربوي موقعاً استراتيجياً حساساً في العملية التعليمية عندما ينظر إلى التخطيط التربوي من منظور الجودة والنوعية، لأنّه الترجمة العملية لأهداف التربية وخططها واتجاهاتها في كل مجتمع، فأفضل مدخل وخير وسيلة لإصلاح التعليم وتجديده هو تحسين المناهج وتجديدها وتطويرها بمفهومها الشامل.

تقويم المناهج:

عرّف إبراهيم محمد الشافعيّ وآخرون تقويم المناهج بأنّها عمليّة "إصدار حكم على صلاحيّة المناهج الدراسيّة عن طريق تجميع البيانات الخاصّة للحكم عليها، وتحليلها، وتفسيرها في ضوء معايير موضوعيّة تساعد على اتّخاذ قرارات مناسبة بشأن المنهج".

أهمية تقويم المنهج:

هناك عدة نقاط تبرز من خلالها أهمية التقويم، وخطورة الأدوار التي يلعبها في المجال التربوي ويمكن إجمالها في الآتي:

١- ترجع أهمية التقويم إلى أنه قد أصبح جزءا أساسيا من كل منهج، أو برنامج تربوي من أجل معرفة قيمة، أو جدوى هذا المنهج. أو ذلك البرنامج للمساعدة في اتخاذ قرار بشأنه سواء كان ذلك القرار يقضي بإلغائه أو الاستمرار فيه وتطويره.

٢- تزايدت أهمية التقويم في المجال التربوي من واقع تحسين العائد والناتج في المجال التربوي فقد زادت تكلفة المشروعات التربوية عموماً والمنهجية منها على وجه الخصوص في الوقت الحاضر زيادة كبيرة خاصة في مجال البحث والتأليف والطباعة، وأخذت اقتصاديات التعليم في سبيل تحقيق أهدافها بمبادئ التخطيط وفق أهداف محددة واضحة وأسلوب علمي رصين يقوم على التقويم وتحديد المشكلات، واتخاذ أقرب السبل لمعالجتها بما يحقق النجاح المنشود في مجال تطوير المناهج دون اللجوء الة استحداث مناهج جديدة ما لم يكن هناك ضرورة.

٣- ملاحقة التقدم المعاصر في التربية: يتزايد التقدم في جميع مجالات الحياة العامة، وتسرع خطاه في المجال التربوي خاصة. فلم تعد التربية تسير في طريقها النمطي القديم بخطى بطيئة متعثرة. وتتسابق الدول المتقدمة في مجالات التطوير والتحديث التربوي الذي تفرضه سرعة التقدم العلمي والتربوي وحاجات الشعوب والأفراد إلى إحراز أقصى تقدم في جميع المجالات.

والتطوير التربوي يعتمد اعتمادا كبيراً على التقويم. فهو يبدأ بالتقويم لتصوير الواقع وتحديد مشكلاته، ويستخدم التقويم لاختبار صحة الفروض التي يقوم عليها التحديث والتجديد، وينتهي بالتقويم لتحديد مدى النجاح، تمهيداً لحل المشكلات. والتغلب على العقبات، وتحقيقاً لمزيد من التطوير والتحديث.

مسوّغات تقويم المنهج:

أ- الثورة المعرفيّة والتكنولوجيّة في مختلف المجالات التي تعمّ العالم، جعلت مناهج التعليم التي لا تسارع إلى مواكبتها من خلال التقويم والتطوير الدائمين متخلّفة عمّا يجري في العالم، وعاجزة عن تحقيق أهدافها، وبالتالي فاقدة لمسوّغات وجودها أصلاً.

ب- التغيّرات الاجتماعيّة والثقافيّة والاقتصاديّة المتسارعة،



وما يصاحبها من ظهور مصطلحات وأفكار و اتّجاهات وقيم وعادات وأساليب تفكير جديدة (حرية التعليم، ربط التعليم بسوق العمل، العناية بالتعليم الفنّي والمهنيّ ....) تستدعي تحليل المناهج وإثرائها بهذه المستجدّات بشكل دوريّ.

ت- التطورات المستمرّة في مجال علم النفس وتكنولوجيا التعليم، ومن نتج عن ذلك من ظهور إستراتيجيّات تعليميّة جديدة، ووسائل تعليم تكنولوجيّة حديثة أسهمت إلى حدّ كبير في حثّ أصحاب القرار التربويّ على التوجيه بضرورة تقويم المناهج؛ لتطوير طرائق التدريس والتعلّم والتعليم والأنشطة الأكاديمية وأساليب التقويم، ووسائله.

ث- ثورة الاتّصالات، وما أحدثته من تواصل عالميّ، وتسارع في الانتشار الثقافيّ جعل كثيراً منها يعيد النظر في المناهج القائمة، خاصةً مناهج تعليم اللغات الأجنبيّة، ويوسّع دائرة تلك اللغات لتشمل اللغات الصينيّة واليابانيّة والروسيّة والألمانيّة، بعد أن كانت مقتصرة على اللغتين الإنجليزيّة والفرنسيّة.

ج- ازدياد عدد الدراسات والبحوث التربويّة المختلفة في مجال المناهج، وما تمخّض عنها من نتائج، تظهر ثغرات المناهج القائمة، وتوصي بضرورة تقويمها المستمرّ.

ح- انتشار التعليم، ودخول المنهج إلى كلّ بيت، جعل هذا المنهج أمراً مهمّاً لكلّ فرد في المجتمع، يشرّحه، ويكشف عيوبه، ويثني على إيجابيّاته، ويبدي رأيه فيه في وسائل الإعلام المختلفة التي رأت في الخوض فيه مادّة خصبة تهمّ الجميع، وترضي فضولهم؛ الأمر الذي لفت الأنظار إلى أهميّته، ودفع القائمين على العمليّة التربويّة إلى العمل على تقويمه وتطويره بشكل مستمرّ.

أهداف تقويم المنهج:

يشمل التقويم أسس المنهج وعناصره كافّة، وهو بذلك يسعى إلى تحقيق مجموعة من الوظائف والأهداف منها:

- تقدير المجهودات التي بذلها بناة المنهج والمنفّذين له، الأمر الذي يرفع من معنويّاتهم من جهة، ويزوّدهم بمؤشّرات يستطيعون بموجبها وضع خطة مستقبلية لتطوير المنهج.
- التعرّف إلى آثار المنهج لدى المتعلّمين في ضوء الأهداف التربويّة؛ الأمر الذي يساعد في تطوير المنهج.
- جمع البيانات التي تساعد متّخذ القرار في اتّخاذ موقف من المنهج تطويراً أو استمراراً أو إلغاء.
- تطوير أساليب التقويم وإجراءاته ونظريّاته نتيجة للخبرة المباشرة في الممارسة.
- المساعدة في تطوير الأهداف التعليميّة والإجرائيّة.
- المساعدة في تطوير المحتوى التعليميّ للمنهج، و الوسائل التعليميّة المستخدمة.
- المساعدة في تطوير طرائق التدريس المستخدمة، واختيار المناسب منها للمنهج وخصائص التلاميذ، و تطوير الأنشطة التعليميّة الأخرى.

خطوات التقويم:

تمرّ عمليّة تقويم المنهج بجملة من الخطوات المتتالية، وهي:

وضع أهداف التقويم:

تتمثل أهداف التقويم الذاتي للبرامج في الجامعة في ما يلي:

١. المحافظة على المعايير الأكاديمية وتطويرها.
٢. تعزيز تعلم الطلاب .
٣. التحقق من توافق البرامج التعليمية مع أهدافها المطروحة.
٤. التغذية الراجعة لضمان كفاءة البرامج الأكاديمية.
٥. إعداد البرامج الأكاديمية للاعتماد الداخلي والخارجي.

تحديد أدوات التقويم:

أعدت إدارة الجودة وترقية الاداء دليلاً للتقويم الذاتي يشتمل على الاستمارات التي تستخدم في عملية التقويم، واستخلصت الجودة مواد هذا الدليل من دليل اتحاد الجامعات الاسلامية، واتحاد الجامعات العربية، ودليل الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي مع مراعاة خصوصية جامعة إفريقيا العالمية ومنهجها التأصيلي.

تطبيق أدوات التقويم:

يمكن تطبيق التقويم الذاتي على المناهج وذلك بقبول مبادرات الوحدات العلمية التي ترغب في تقويم مناهجها كبداية لتقويم بقية البرامج، وهي بذلك تستنهض همم تلك الوحدات للتعرف على موقف مناهجها الدراسية وهذا التقويم الداخلى سيكون نواة للتقويم الخارجي المنتظر مستقبلاً. واداة التقويم المستخدمة هنا هي استمارت لجمع الادلة المستندة على الشواهد والمعلومات الدقيقة.

معالجة نتائج التقويم وتفسيرها:

بعد الإنتهاء من عمليّة تطبيق أدوات التقويم، تبدأ مرحلة جديدة، حيث تجمع نتائج التقويم، ويتمّ التعامل معها، وتحليلها ومعالجتها بالأساليب الإحصائيّة المناسبة بإشراف متخصّصين من التربويين والأكاديميين وذوي الخبرة في هذا المجال مع الاستعانة بتكنولوجيا المعلومات للوصل إلى نتائج تتّصف بالسلامة والدقّة، ثمّ يتمّ عرض تلك النتائج على لجنة من المتخصّصين لتفسير تلك النتائج، بحيث تكون دلالاتها واضحة لدى صاحب القرار.

كتابة تقرير التقويم:

بعد تفسير النتائج وفقاً للبيانات الدقيقة والشواهد والدلة يكتب تقريرا تنفيذيا لمدير الجامعة حول نتائج عملية التقويم.

اتّخاذ القرار:

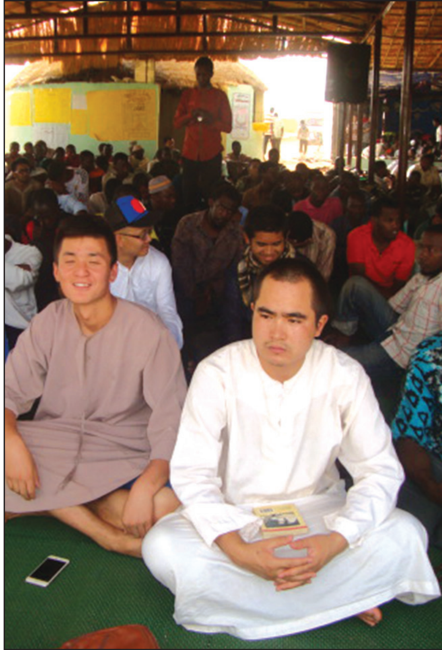
يقوم صاحب القرار بالاطلاع على نتائج التقويم ودلالاتها، ثمّ يتّخذ القرار المناسب بشأن المنهج من حيث العمل على تطويره كلّيّاً أو جزئيّاً أو الإبقاء على وضعه.

وبذلك فإنّ عمليّة تقويم المنهج تعدّ مرحلة أساسيّة لا يمكن الاستغناء عنها عند وضع خطّة لتطوير المنهج القائم، كما أنّه ليس غاية في حدّ ذاته، وإنّما هو وسيلة للتطوير.

المراجع:

١. القرآن الكريم.
٢. إبراهيم محمّد الشافعيّ وآخرون، المنهج المدرسيّ من منظور جديد، مكتبة العبيكان، الرياض، السعودية، ط١، ١٩٩٦م.
٣. إبراهيم مهدي الشبلي: المناهج، بناؤها، تنفيذها، تقويمها، تطويرها (باستخدام النماذج)، عمّان، دار الأمل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠م.
٤. محمد بن مكرم بن منظور، لسان العرب، بيروت، دار صادر، ٢٠١٠م.







القوافل الدعوية الثقافية وخدمة المجتمع



تقرير:
أ. سوسن سليمان محمد

■ تُعدُّ القوافل الدعوية من أهمّ الناشطات التي تقدمها جامعة إفريقيا العالمية خدمةً للمجتمع أولاً. كما أنها تُعدُّ أكثر النشاطات تأثيراً على الطلاب، والطالبات بحسبان أن هذه القوافل من النشاطات العلمية التي تثبت في الذهن، وتظلّ ذكراها على مّر السنين، وهذه القوافل من الوسائل التي انتهجتها الجامعة تطبيقاً للهدف الذي نصّ عليه النظام الأساسي: (إعداد وتأهيل الدعاة إلى الإسلام، والارتقاء بالعمل الدعوي، والعمل على تنسيق جهوده في خدمة المجتمعات الإفريقية والإسلامية بصفة خاصة، ويكون الخريج داعية في كل المجالات والتخصصات مثل تخريج الطبيب الداعية والمهندس الداعية، والأستاذ الداعية، والاقتصادي الداعية وغيره).



ومما لا شك فيه أنّ العملية التربوية النظرية التي تتمّ في الصفوف الدراسيّة لا تؤتي ثمارها إلا إذا صاحبتها تربية عملية، تطبق فيها ما يتعلمه الطالب في قاعات الدراسة، ولذلك كانت هذه القوافل بمثابة تدريب عملي، يصقل فيها الطالب نفسه، ويتعرف فيها إلى مجتمعات شبيهة بالمجتمع الذي سيذهب إليه، فضلاً عما تتيحه هذه القوافل للأساتذة من التعرف على طلابهم عن كثب، والتمكن من إصلاح إعوجاجهم وتثبيت ايجابياتهم، كما تتيح للطلاب توطيد العلاقات مع بعضهم بعضاً.

نشأة فكرة القوافل الدعوية:

مّرت القوافل الدعوية بتجارب عديدة منذ العام ١٩٨٢م إلى أن استقرت على ما هي عليه الآن، وهي قابلة للتطور، والتجديد في كل مّرة حسب ما يحيط بها من مستجدات. وقد بدأت فكرة القوافل في شكل رحلات تعليمية ذات أهداف متواضعة، ثم تطوّرت فكرتها إلى معسكرات طلابية عام ١٩٨٢م.

وفي عام ١٩٨٣م تطوّر الأمر فتغيّر اسمها إلى (القوافل الدعوية الثقافية) ومن أهم أهدافها تدريب الطلاب على العمل الدعويّ وأساليبه وصارت من مطلوبات الجامعة التي لابّد من أدائها .

وهذه القوافل كانت تقام في الصيف، ومدتها (٤٥) يوماً، ولكنها استقرت على ثلاثة أسابيع في الصيف، أمّا في الشتاء فكان هناك معسكر مقفول، أو مفتوح لمدة أسبوعين، يقام في أطراف العاصمة، وفي العام ١٩٩٥م بدأت مشاركة الطالبات بالطريقة نفسها التي يخرج بها الطلاب، واستقر الأمر على خروج الطلاب والطالبات مّرة في الصيف، ومرة في الشتاء لمدة ثلاثة أسابيع في كلّ مّرة.

ابتداءً من عام ٢٠٠٤م ولقبول أعداد كبيرة في الجامعة تعذّر خروج الطلاب مرتين في الفترة الدراسية الجامعية، فتمَّ الاتفاق مع المجلس العلمي على أن يخرج الطالب مّرة واحدة لمدة ثلاثة أسابيع ويقضي فترة أسبوع في مخيّم مقفول داخل العاصمة، وذلك حين يكون الطالب في الفرقة الأولى.

وفي العام ٢٠١٥م تقرّر أن تكون القوافل الشتوية للطالبات، والقوافل الصيفية للطلاب.

أهداف القوافل:

١ - تدريب الطلاب على التخطيط، وإدارة، وتنفيذ العمل الدعويّ.

٢ - اكتشاف قدرات الطلاب المختلفة من حيث إجراء البحوث، والدراسات، وإبراز القيادات الإسلامية.

٣ - تأكيد روح الإخاء الإسلامي بين الطلاب، والتعرّف على بعضهم عن قرب.

٤ - التعّرف على المجتمعات السودانية في المناطق المختلفة، ومعايشتها، وايقاظ الشعور الدينيّ عندها.

٥ - التعرّيف بالجامعة، وأهدافها، وأوجه النشاط الذي تقدَّمه.

٦ - تعميق صلات الجامعة بالأجهزة، والشخصيات الفاعلة في المناطق التي تزورها القوافل، وان يكون للطلاب دور كبير لتعميق هذه الصلة تدريباً لهم، تمهيداً لقيادتهم مثل هذا العمل في المستقبل.

٧ - تمكين الطلاب من التعبير عما تلقوه من العلوم، وترتيب أفكارهم، ومناقشتهم مشاكل بلادهم وكيفّية حلّها.

اختيار أماكن القوافل:

يقوم المركز الإسلاميّ باختيار الأماكن، التي ستخرج إليها القوافل وفقاً للأسس الآتية:

١ - حاجة المنطقة إلى عمل دعويّ للتبصير بأمور الدين في حياتها.

٢ - طلب أهل المنطقة والمسئولين فيها لقافلة دعوية.

٣ - المناطق التي يتمُّ التنسيق فيها مع هيئات أخرى لتنفيذ برامج دعوية لفئات معيّنة مثل هيئة الدعوة الإسلامية أو التوجيه المعنوي، أو تزكية المجتمع وغيرهم.

ويتّم تحديد عدد القوافل حسب عدد الطلاب والطالبات المستهدفين في القوافل، بحيث يكون عدد طلاب القافلة يتراوح بين (٥٠ - ٦٠) طالباً، ويراعي في توزيع الطلاب التنوع في الكليات، والتخصصات، والجنسيات.

ومن المعروف أنّ الطلاب المستهدفين للقوافل هم طلاب وطالبات الفرقة الثالثة دائماً، كما أنّ المستهدفين للمخيمات، هم طلاب وطالبات الفرقة الأولى.

وبعد أن يتم تحديد الأماكن يذهب الأساتذة الذين تمَّ اختيارهم للإشراف على القوافل للاستطلاع للتأكد من موافقة المسئولين في المنطقة على استقبال القافلة، والوقوف على المقرّ وصلاحيته، والاتفاق على البرنامج الذي يمكن تنفيذه بوساطة الطلاب، أو الأساتذة، هذا ويتمَّ ذلك قبل شهر من خروج القوافل.

برنامج القوافل:

يشتمل برنامج القوافل على نوعين من البرامج:

١ - برنامج داخلي بمقرّ القافلة خاصّ بنشاط الطلاب والطالبات:

- أداء صلاة الصبح، وتلاوة القرآن الكريم.
- الأحاديث، والمحاضرات، والمدارسات.
- إصدار الصحف الحائطية.
- الجلسات الإيمانية والليالي الثقافية.
- المسابقات.
- النشاط الرياضي الداخلي.
- الخدمة بالمقرّ، والإشراف على الغذاءات، والحراسة وغيرها.

٢- البرنامج الخارجي:

هذا البرنامج يؤديه الطلاب، والأساتذة في المجتمع، كلٌّ حسب دوره، ويتمّ تنفيذه وفق ما جاء في تقرير الاستطلاع، وما اتفق عليه مع المنطقة ذات العلاقة، ويشتمل هذا البرنامج على الأتي:

برنامج علميّ أكاديمي مثل:

- دورات في العلوم الإسلامية لفئات مختلفة في المجتمع .
- دورات في علوم الحاسوب.
- دورات في الإسعافات الأوليّة.
- تثقيف صحي.
- دورات في التنمية البشرية.

هذه الدورات يقوم بها الأساتذة، وقد يشترك الطلاب مع الأساتذة في تقديم دورات في علوم الحاسوب .

٦ - حصص دراسية يقوم بها الطلاب، كلٌّ حسب تخصصه في الدراسة لطلاب الأساس والثانوي.

برنامج ثقافي مثل:

- الندوات، والمحاضرات العامة، والمتخصصة في الأحياء، والأندية، ودور العلم، والمؤسسات الإدارية والتعليميّة.
- الدروس، وأحاديث المساجد.
- المعارض، والأسابيع الثقافية، والمهرجانات، وتنظيم المسابقات، والمنافسات.
- المشاركة في الإنشاءات، وذلك مثل تشيد بعض المنشاءات التي تحتاجها المنطقة بالتعاون مع أهل المنطقة، وزراعة الأشجار.

البرامج الرياضية:

وهذه البرنامج لابّد منها لإتمام تنمية الإنسان جسدياً، كما تنميه عقلياً، وروحياً ويكون تنفيذ هذا البرنامج كالأتي:

- ممارسة الرياضة بأنواعها المختلفة المتاحة مثل: كرة القدم، والطائرة، والسلة والجري.
- تكوين فرق من بين الطلاب، وإجراء منافسات مع شباب المنطقة.
- تنظيم مسابقات على كأس، أو جوائز تقدّم في ختام القافلة.

وتتخذ المنافسات الرياضية مدخلاً لتقديم محاضرات، وأحاديث وسط القطاع الرياضي، الذي يشمل الشباب والشيوخ.

نشاطات أخرى تقوم بها القافلة مثل:

- زيارات رسمية لمقابلة المسئولين من الولاة، والمعتمدين، ورؤساء المحليات، ومديري المؤسسات بغرض التعارف، والتعريف بالجامعة، وتوطيد الصلة بين الجامعة والمسئولين في المنطقة.
- زيارات شعبية كزيارة أهل الفضل بالمنطقة، وزعماءها وأعيانها، وتلبية الدعوات التي يقدمها أفراد المجتمع، ومشاركة أهل المنطقة في الأفراح، والأتراح، وإقامة ختمات لأمواتهم.
- زيارات تعريفية مثل الخلاوي، ودور المهتدين، والمؤسسات التربوية، والاجتماعية ومعالم المنطقة المهمّة، كالمصانع والخزانات، ومشاريع التنمية.
- رحلات ترفيهية، وتتمّ مرّة أو مرتين خلال فترة القافلة إلى إحد الغابات أو عدد من الحدائق، ويشارك فيها عدد من المواطنين يقدّم من خلالها برنامج دعوي.

القوافل الشتوية للعام ٢٠١٥م:

قوافل ٢٠١٥ الشتوية (٢٠١٥/٢/٢-٢٠١٥/٢/٢٢) خصصت للطالبات، وقد شاركت فيها (٨٩٠) طالبة توزعن على (١٨) قافلة، توزعت في كّل أرجاء السودان المختلفة (الجزيرة (ألتي -التكلة أبشر-الحرقة نور الدين -دلوت البحر ود الحداد)، الشمالية (القرير- كريمة - بدين)، نهر النيل (الرحماب- شندي)، النيل الأبيض(تندلتي)، شمال كردفان(الأبيض- الرهد)، سنار(سنجة - كركوج)، القضارف والنيل الأزرق (الروصيرص). وقد رافق هذه القوافل (٨٦) أستاذاً وأستاذة .

أما القوافل الصيفية فستكون للطلاب بمشيئة الله.

خدمة المجتمع:

وبذلك تحقق القوافل الدعوية الأهداف الجامعية في (خدمة المجتمع) التي تمثّل ضلعاً مهماً من أضلاع المخرجات الأكاديمية الثلاثة في الجامعة (التعليم والبحوث، وخدمة المجتمع).

وقد شاركت كاتبة هذا الموضوع في إحدى هذه القوافل، وشاهدت الفائدة العظيمة التي عادت على الطالبات مثل: قوة الشخصية، والاعتماد على الذات، وخدمة الآخرين، والتعاون، وحبّ الآخر (ليس حب النفس والأنانية) ومساعدة الآخرين والالتزام بالمواعيد، وتنظيم الوقت، والاحترام، والمواظبة على قراءة القرآن.

أماّ الفائدة التي عادت على أهل المنطقة فهي تحفيزهم على ختمه القرآن لأكثر من مرة خاصةً في بيوت العزاء، إضافة إلى المحاضرات الفقهية، والدعوية، ودورات التجويد، والإسعافات الأولية، التي حضرها عدد كبير من أهل المنطقة.

شكر وتقدير:

ومن الفوائد الكبيرة التي استفادت منها الجامعة، وأهل المنطقة معاً قرار عمدة منطقة التكلة أبشر بمنح جامعة إفريقيا قطعة أرض، ولعل هذه من المبادرات الجميلة، ومن ثمرات تلك القوافل على الجامعة.

وإدارة الجودة إذ تتقدم بوافر الشكر، والتقدير للعمدة تتمنى من الله العلي القدير أن يتقبل منه هذا العمل الجليل، الذي يؤسس لنشر الدعوة الإسلامية.

الإجابة مطلوبة من الجميع

أ. حسن سيد أحمد الناطق
جامعة إفريقيا العالمية - سابقاً

في ثمانينيّات القرن الماضي وفي يوم من أيام المركز الإسلاميّ الإفريقيّ الزواهر ألقيت هذه المسابقة في احتفال أقيم في فناء المدرسة، وكان ذلك طلبا من شعبة الدعوة آنذاك، نظمتها في سبعة مقاطع، كلّ مقطع يتضمّن سؤالا عن إحدى الشخصيات حقيقيّة أو اعتباريّة. وقد فازت بها داخلية النيجر إذ كنت أحد الملحقين بها آنذاك.

السؤال الأول:

جالس على الرمل واضعا كفيه
يتأمل الكون وهو جاث لديه
اخرسْ ناطقّ بما يمرّ عليه
هو آدمي، وسمته حيوان

السؤال الثاني:

كم فتحت بلادا وذاق الأعادي كيدا
وهزمت اليرموك والعراق وصَيْدا
عزلوني ولم أُحِد عن العهد قيدا
ذاك خلقي فلست خصما ألدا
وإنما قائد صار في الخير فردا
وذاك فعل شهدت به الأكوان .

السؤال الثالث:

فارس قائد لإحدى الكتائب
سجنوه حينا إذ لم يقل أنا تائب
نفّض القيد عنه وكان إحدى العجائب
إيمانه خالص ولم تشبه شوائب
كم حيّر الناس ذلك الإنسان

السؤال الرابع:

خبروني ماذا تريدون مني
كلكم صامت ووحدي أغني
يتدفق الماء عذبا ومنه أملا دني
تصبح الأرض خضراء من فيض عزيف ولحني
وأنا ظامئ جائع وكلكم ريان

السؤال الخامس:

أنا في النحو صورة تتجلى
لست أرسم اسما ولست أرسم فعلا
وإنما غايتي أن أكون مُدلاّ
أعطى معناهما كاملا لا أقلا
فإذا قبل (مه)، كان ذلك فضْلا
وإذا قبل (كف) كان بالمعني أولي
فمن تراني إنّني حيران

السؤال السادس:

أنا ميزان دقيق لما قاله الأعراب
اقطع القول أجزاء ولفعلتي أسباب
فهو إما صحيح سليم وإما به أوصاب
وأنا كامل وافر وليس بي مَا يُعاب
خبروني أيها الطلاب
فمن أجل هذا ومثله تأتّ بكم أوطان

السؤال السابع:

يخشع الناس عندي في محبة وجلال
ذاك من كينيا ومن ملاوي ومالي
هم عترتي وملاذي عشيرى ومآلي
أقدم العلم دوما ساطعا كالآلي
والنور يعلو سناه في داجيات الليالي
والمسلمون جميعا يتفيؤون ظلالي
تعرفوني جميعا أنا بكم مزدان



أوراق مبعثرة (٢)



أ. المبشر عبد الله المبشر

كلية التربية - جامعة إفريقيا العالمية

توطئة:

في المقالة الأولى أخذناك معنا إلى الكويت، مع المجموعة الأولى من المدرسين السودانيين، الذين أضافوا إلى سمعة إخوانهم الطيبة في البلدان الأخرى، فانخرطوا في العمل، وخاضوا التجربة بروح التنافس، والثقة في النفس، والإصرار على التميّز، على حداثة عهدهم بالتدريس، فمنهم من جاء مباشرة من دراسته العلمية والتربوية، لم تسبق له تجربة، ولم تتكوّن لديه خبرة، ووجد نفسه بين نخبة من المدرسين العرب ذوي الخبرات العريقة، فبدأ يتلمّس طريقه بينهم، يفتح بصره وبصيرته، ويرهف سمعه، يستمع للنصيحة، ويستفيد من التوجيه، حتى درج في مسالك العمل، وتعرّف على تفصيلاته، وتدّرج حتى تبوّأ فيه مكاناً عاليًا، أثار العجب والحسد معاً.

أوراق مبعثرة



والنصــوص الأدبيــة، وواحــدة للتعبيــر وأخرى للإمــلاء، وقد جاء حديثي خاصــاً بالمرحلة المتوســطة، لأنّ النظــام الوظيفيّ في وزارة التربية يقضــي بــأن يعمــل خريجو الجامعــة، والدبلــوم العالي في المرحلة المتوسطة أولاً، فمن قعدت به تقريراته الفنّية والإداريّة بقى في مكانــه، ومن عَلت به تقريراته تقلّد مركزاً قياديا (رئيس شــعبة أو موجهاً فنياً أو إدارياً) أو نقل إلى المرحلة الثانوية.

في السنة الثانية لي بالعمل في تلك المدرسة وهذه المرحلة، كان عليّ أن أدرس ثلاثة فصول في الصف الثالث، فالنصاب للمدرس أربع وعشرون حصة في الأسبوع، إلا من رحم ربيّ بعمل إداري أو فنيّ أو ثقافي، حيث يخفّف عنه النصاب، فلا ينقص منه إلا قليلاً، وهناك في مقرر الصف الثالث قصيدة طويلة للشاعر الفلسطينيّ عبد الكريم الكرمي المكنيّ (أبو سلمى) الذي نذر نفسه لمحنة وطنه، ولحتمية العودة إليه، فاستغرق ذلك جلّ شعره، وأعطى قليلاً منه لذكريات طفولته، ومراتع صباه، والصور الجماليّة لطبيعته الساحرة، وغلبت على شعره عاطفة جيّاشة، بدت فيها فلسطين محبوبته، التي ملكت عليه أقطار نفسه، وسكنت سويداء فؤاده، مما جعلها تعمل عمل السحر في إذكاء التيار القومي في ذلك الوقت، وتعطي للقضية الفلسطينية بعدها الإنساني ضمن انتفاض الشعوب ودعوات التحرير.

تقول القصيدة في بعض ما علق في الذاكرة، وما تمّ اختياره في المنهج:

فلســـطين الحبيبة كيف أحيا
بعيداً عن سهولك والهضابِ
فلســـطين الحبيبة كيف أغفو
وفي عَيْنَيّ أطياف العـــــذابِ
تمــرّ قوافـــل الأيام تـــروى
مؤامرة الأعادي والصحابِ
تناديني الجـــداول شـــاردات
تســـيرغريبةً دونَ اغترابِ
ويسألـني الــرفاقُ ألا لـــقاءُ
وهـــل من عودة بعد الغيابِ
غداً ســـنعودُ والأجيالُ تُصغى
إلى وقعِ الخُطا عند الإيابِ



تربية:

عند ما تــمّ توزيعنــا علــى المدارســ كانــت أوّل محطــة لي مدرســة (عمــر بــن الخطــاب) المتوســطة مــن أعــرق المدارســ في حــيّ من أحيــاء الكويــت الطرفية، يدعــى (أبرق خيطان) ويصــنّف من قراها، ويمنــح العاملون فيها ما يســمى (بدل قرية) وهي لا تبعد عن الكويت عشرة (كيلوات) أو تزيد، تتكوّن هذه المدرســة من خمســة وأربعين فصلاً، وأسرة اللّغة العربيّة والتربية الإســلاميّة تضــمّ خمسة وعشــرين مدرّسا، ولك أن تقدّر في ضــوء ذلك عدد المدرســين في الموادّ الأخرى، والتلاميذ الذين تموج بهم (الأدوار) والساحات.

تجربة:

الســلم التعليمــيّ وجدنــاه ينتظــم اثنــي عشــر عامــاً، موزّعة بالتســاوي على المراحل الثلاث: الابتدائيّة أربع سنوات، والمتوسطة والثانوية كذلك، وظــلّ هكذا لمدة ربع قرن طيلة بقائنا هناك، على الرغــم من الدعــوات التي كانت تنادي بتغييره أســوة ببعض الدول العربيــة والخليجية، ولكنّ الخبراء وأصــحاب القرار تمسّــكوا به، وســاقوا من المســوّغات والتجارب ما أســكت تلك الأصوات، وبهذا اســتقرّ التعليم العامّ، وصــارت الكويت مضــرب مثل فيــه، إلى أن حدث الغزو العراقي الغاشم، ولا ندري ماذا حدث بعده؟

كانــت الخطــة الزمنيّــة لمــادة اللّغــة العربيّــة ثماني حصــص أســبوعياً، حصــتان للقــراءة ومثلهما للنحو، واثنتــان للمحفوظات

هــذا ما جادت به الذاكرة، وما تتيحه المســاحة على الرغم من طول القصيدة وثرائها، كان عليّ أن أقوم بتدريسها في ثلاثة فصول في شـهـر رمضــان في صـيف الخليج الرهيب عام (١٩٦٧م)، حيث اللهيب والرطوبة والطوز (غبار كثيف يحجب الرؤية).

فماذا كان مني؟

في ذلك الوقت كان المسجل (ذو الشريط الدائري) هو أول ما يقتنيه المغترب، ليخفّف عنه وحشـة الغربة من خلال الأشـرطة السـودانية، وليعود به للوطن ليملأ به ليالي الحي والقرية بالأنس، ويعـود بزاد وافـر من أحاديث الكبـار، والأهـل، والأحباب، يقتات منها، ويأنس إليها كلمّا هدّه الشوق والحنين من جديد.

رأيـت ألّا أكتفي بما درج عليه المغتربون، فأحْضـر (مسـجلي) في ذلـك، ففكرتّ في أن اسـتفيد به، وأسـتغله كوسـيلة في تدريس هـذه القصـيدة، أجـذب بهـا تلاميـذي، وأخفّـف بهـا مـن تعبـي ونَصَبَي في نهار رمضان الطويل.

فماذا فعلت؟

كان يسـكن معي في شـقة واحـدة زميلي (حميدة حسـن دارا)مـن أبنـاء مـدني، ومن أوائـل الذيـن بُعثـوا للجامعـة الأمريكية في بيروت لتخصص الرياضـيات، وقـد بـرع فيها، وشـهـد له زملاؤه من المدرسين العـرب، الذين عمـل معهم في مدارس عديـدة، بـل اشـتهر بينهـم بصـاحب المواهـب والمهـارات والهوايـات، فهـو الميكانيكيّ، والمصّور والمحمّض معـاً، والموسـيقيّ، وفنـيّ الالكترونيـات، وأخـيراً هاوي الغَوْص، والباحث عن اللؤلؤ في الخليج، وشاء القدر أن تكون نهايته عنـد ذلـك، حيث ابتلعتـه إحدى شـواطئ الكويت غريقـاً، عندما تعطّل جهاز الغطس، وانفصل عن (بدلة الغطس) وحاول إصلاحه وفشـل، وبلغ به التعب مبلغاً عظيماً، لم يسـتطع بعده السباحة إلى الشـاطئ، فأخذ قاربه الصـغير يترنّح من ضـربات الموج العاتية، ممـا لفت انتباه بعض الغواصـين، فسـارعوا إليـه، ولم يجدوا فيه أحـداً، ورأوا عن بعد منه جثة طافيـة يتقاذفها الموج، - رحمه الله وتقبّله مع أصحاب الشهادات الصغرى – قصدتُ من هذه الومضة من سيرته، أن أمهّد لقولي عند الحديث لفعلي في شأن تدريس تلك القصـيدة، ورأيـت من حقه عليَّ أن أذكره وأترحـمّ عليه، لأنني لما فكّرت في تسـجيل القصيدة، جلست معه وأطلعته على فحواها، بل قرأتها عليه، وطلبت إليه أن يختار لي بعض المقطوعات الموسـيقية التي تعبر عن الحنين والشجن، وتنبئ عن مظاهر الطبيعة، وتبشّر بالأمل والفرح، وأن يصـاحبني بها وأنا أنتقل من وحدة إلى أخرى، فيما يُشبه الإخراج الفني بالمؤثرات الصوتية.

آمـن بالفكـرة، وتحمس لهـا، واحتضـن (الكمنجـة) وداعب أوتارها، وجاس بالقوس بين حناياها، ثم بدأنا التدريب (البروفة) معاً مرات ومرات حتى اطمأننا إلى نجاح التجربة.

وعندما بدأت الدراسة، وجاء يوم تدريس النصوص، اصطحبت المسـجل مزهواً بما في جوفه (أقْدِل بيهو) وعيون تلاميذي مصوّبه عليـه، وهـو يتخذ مكانه على سـطح المنضـدة، قبـل أن اكتب على (السبورة) ما يكتب عادة من المادة والفرع والموضوع، وحين فرغت من التقديم للقصـيدة والترجمة للشـاعر، أدرت المسجل، فانساب نغم حزين يمهّد لقراءة القصيدة، فانفغرت أفـواه التلاميذ، وخفتت أصـواتهم، فلا تسـمع لهم همساً، واسـتغرقوا في حالة من الاستماع، بدت واضحة في وجههم وأعينهم، وأنـا أقف بينهـم سـعيداً، لا أكاد أصدق أمرهم.



مـا جـرى بعـد ذلـك، ومـا أحدثته التجربة حديث آخر، وتلك كرّة أخرى في العدد القادم إن شاء الله.

شيء من اللغة :

لا يشكّ أحد في الصلة الوثيقة بين عاميّتنا (الدارجة) وبين أمّها الفصيحة، بل هي الأقـرب إليها مـن بـين كلّ اللهجـات العربيـة، وبإجـراء عملية جراحية بسـيطة على بعض بِنْيـات مفرداتها، يعود إليهـا ألق الفصـحى وبهاؤها، من مثل ما هو مضموم الأول:

- يقولون أصابه (جَرّح) غائر، والصواب (جُرّح) .
- وأصابته (جَلْطة) دماغيّة والصواب (جُلْطة).
- وفي الحلوى (حَشْوة) من الفول والصواب (حُشْوة) .
- وفي الوقت (فَسْحة) مناسبة والصواب (فُسْحة).
- وأحدث في الجدار (ثَغْرة) والصواب (ثُغْرة).
- وتسبّب في (ثَلْمة) في الزجاج والصواب (ثُلْمة).
- وصـدرت مـن المسـئول (جزْمـة) مـن القـرارات والصـواب (حُزْمة).
- وسعل بسبب البرد (سَعْلة) شديدة والصواب (سُعْلة).

هذا يكفي ولنا عودة – إن شاء الله تعالى -



أ. آمنة إبراهيم عبدالله



أفراح الجامعة

• تهنيء أسرة كلية الحاسوب وإدارة الجودة د. البراء أبو عبيدة محمد علي عميد كلية دراسات الحاسوب بمناسبة زواجه مع تمنياتنا له بحياة زوجية سعيدة.

أفراح الجودة

• تهنيء أسر الجودة زميلتهم الأستاذة آمنة إبراهيم عبدالله وذلك لمناقشتها لرسالة الماجستير في الإحصاء التطبيقي من جامعة النيلين وعقبال الدكتوراه.

شموع الأمل

• باسم الله نبدأ شموع الأمل بـ "بسملة" التي رزق بها زميلنا الأستاذ معتز مسجل كلية الحاسوب متيمناً بقوله صلى الله عليه وسلم "ذي مال لم يبدأ باسم الله فهو ابتر". ونحن إذ نهنئه نتمنى أن تكون المولودة وصلاً لخيريعّم الأسرة والجامعة والوطن.

• وتطوف شموع الأمل بكلية العلوم حيث رزقت الأستاذة أميرة عبدالحي بـ"لدن"

• وأضاء مولود ذكر منزل الأستاذ ناجي عبدالقادر حسن الموظف بكلية الحاسوب.

• وحلت البركات منزل الأخ يوسف بركات احمد بكلية الحاسوب فرحاً بمولودته.

لهم التهنئة ولشموع الأمل الصحة والعافية ونفع الله بهم أسرتهم ووطنهم ودينهم.

• لزم السرير الأبيض الاستاذ محمد محمد زين العبيد المشرف الكتابي بكلية التربية، وهو رجل أحبه الله فابتلاه، ونحن إذ نشهد له بطيب معشره واجتهاده في عمله، نرفع اكف الضراعة بأن يمن الله عز وجل عليه بعاجل الشفاء إنه القادر على ذلك إنه نعم المولى ونعم النصير.

حمداً لله على السلامة

• الأستاذة "الخبيرة" كوثر أحمد عباس الموظفة بمركز الطالبات تعافت بحمد الله من ألم بالعين بعد إجرائها للعملية نحمد الله على سلامتها، ونتمنى أن يمتعها الله بالنظر إلى بيته المحرم، وروضة نبيه المصطفى صلى الله عليه وسلم.

تهنئة

• تهنيء أسرة كلية الحاسوب الدكتورة سلمى الناصر عبدالله أبوكروق وذلك لحصولها على درجة الدكتوراه من جامعة (UTM) بماليزيا في دراسات الحاسوب وكانت المناقشة يوم١٥/٤/٢٠١٥م، كما تهنئ أيضاً الدكتور أشرف الزبير محمد لحصوله على درجة الدكتوراه من الجامعة الماليزيا للتكنولجيا، والتهنئة موصولة كذلك من إدارة الجودة وترقية الأداء.

• نال ملازم المعمل بكلية الحاسوب أحمد حامد بدر درجة الماجستير في العلوم السياسية بحث بعنوان"عوامل عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي في منطقة القرن الإفريقي" له منا التهنئة (وعقبال الدكتوراه).

أحزان الجامعة

تعزي أسرة الجودة بمزيد من الحزن والأسى كل من:

• البروفيسور كمال محمد عبيد مدير الجامعة في وفاة خاله.

• الأستاذة سوسن سليمان بإدارة الجودة في وفاة شقيقتها.

• د.أسماء نورالدائم عميدة كلية الصيدلة في وفاة شقيقها.

• د. أزاهر حسن عبدالرحمن الأستاذة بمعهد الكوارث واللاجئين في وفاة والدتها.

• الأستاذ عبد المنعم الخضر بالحسابات في وفاة شقيقه.

• د.تاج السر عبدالمطلب بكلية الشريعة، وشقيقه عمار عبدالمطلب بالمركز الإسلامي في وفاة والدهما.

• السيد بابكر رماد العامل بإدارة العلاقات الخارجية في وفاة والدته.

نسأل الله لهم جميعاً الرحمة والمغفرة، ولآلهم وذويهم الصبر وحسن العزاء **(إنا لله وإنا إليه راجعون)**.

بقلم:
د. أسيا
عبد القادر محمد
رئيسة إدارة التوجيه
والإرشاد النفسي -
عمادة شؤون الطلاب



الإرشاد النفسي الديني



■ نشأت خدمات الإرشاد النفسّي لمساعدة الإنسان على التوافق، والتكيّف مع محيطه، ثم نمت وازدهرت لتجعل هدفها مساعدة الإنسان على النمو إلى أقصى حدود إمكانياته وقدراته، وليتمكن من أداء دوره في الحياة بفاعلية.

و برزت أهمية الإرشاد النفسي من عدة عوامل أهمها:

- الرغبة في التقدم، وتحسين الظروف المادية عن طريق الوصول إلى قوانين أفضل، وتعليم أفضل.
- تكافؤ الفرص: كلّ فرد يجب أن تكون لديه الفرصة لكي ينمّي قدراته الخاصة.
- النظر إلى الأمام، والاعتقاد بأنّه ما تزال هناك أشياء أخرى أفضل في المستقبل.
- الاعتماد على منهج علمّي، والعمل من خلال نظام مدروس بدل الاعتماد على الصدفة، والمحاولات العشوائية.

بالإضافة إلى هذا هناك وجود لافتراضات، ومعتقدات عن السلوك البشري، شجعت على نمّو الإرشاد ومن أهمها:

السلوك البشري يمكن تغييره عن طريق تطبيق المعرفة (السيكولوجية) العلمية.

يهدف هذا التغيير إلى تحسين هذا السلوك.

مسؤولية هذا التغيير تقع على الفرد، بينما يكون دور المرشد هو العمل على توافر الظروف التي تُيسّر هذا التغيير.

العمل على تحقيق هذا التغيير يتمّ في إطار علمّي مبنيّ على قواعد، ومبادئ وتقنيات متخصصة.

وقد ازدادت حاجة الأفراد والجماعات إلى الإرشاد النفسي يوما بعد يوم، نتيجة للتقدم التكنولوجي، الذي تشهده مختلف مناحي الحياة، ونتيجة للتغيرات والتقلبات الأسرية، والاجتماعية، والاقتصادية المصاحبة لذلك التغير، وازدياد القلق والتوتر المرتبط بكل ذلك. وقد انعكست آثار تلك التغيرات على الأفراد وبخاصة طلبة الجامعات، وبرزت أعراض ذلك بأشكال سلوكية، تعيق عملية التعلم لديهم، وتجعل بعضاً منهم في حالة من الاضطراب، والقلق، وعدم الاتزان الانفعالي، والبعض الأخر عرضة لأن يكون مثل ذلك، مما جعل طلبة الجامعات في حاجة ماسة إلى الخدمات، التي يقدّمها الإرشاد النفسي، وهي خدمات وقائية، ونمائية، وعلاجية متنوعة، ولم تعد مثل تلك الخدمات ترفاً تربوياً بل ضرورة يجب توافرها للطلبة كافة في مختلف المراحل الدراسية.

الإرشاد النفسي في الإسلام:

اهتمَّ الإسلام بالنفس البشرية، وأحوالها المختلفة، وورد في القرآن الكريم ذكر النفس المطمئنة، واللوامة، والأمّارة بالسوء، وقد تابع النفس في أحوال شعورها بالعظمة، والاضطهاد، وأرشد المؤمنين لأهمية الاتزان النفسيّ عن طريق الاهتمام بالقيم، والتوجيهات، والشعائر التعبدية، وهذا هو جملة ما يحاول علماء النفس المحدثون ادراكه في صحة الإنسان النفسية، فالنفس اللوّامة هي التي يستعظم فيها الشعور بالذنب، وَوَصَفَ القرآن لها التوبة وتحدّث عن النفس التي ترفع من تقديرها لذاتها لدرجة الفخر، والاعتزاز حتى يكاد يصل المصاب بها لدرجة جنون العظمة، قال الله تعالى ﴿ وَلَا تُصَعِّرْ خَدَّكَ لِلنَّاسِ وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ ﴿١٨﴾ ﴾ صدق الله العظيم، لقمان (١٨).

إن الذي يتأمّل القرآن الكريم، والسنّة النبّوية المطهّرة يشعر، ويلتمس مدى الراحة النفسيّة، والطمأنينة الروحيّة، والبعد عن التوتر، والقلق وذلك من خلال تذوق الآيات القرآنية، والمعاني الربانية، التي هي الدواء لكلّ داء قد يصيب النفس البشرية، وينتزع آمنها، واستقرارها فالإنسان من خلال السور، والآيات يجد ما يزيل همّه وحزنه، ويذهب عنه توتر النفس، والقلق ويوسع مدارك الفرد، ويساعده في تقبل واقعه، وتوافقه، وتكيفه، والعيش في الحياة بقلب ملِيء بالإيمان والتقوى والتوكل.

إنّ العمل الصالح الذي يدخل الجنة، ويباعد بين المسلم والنار، والذي يحس الفرد فيه بالطمأنينة، والسكينة، وراحة الضمير، هو العمل الذي يخدم المجتمع المسلم، ويهدف لمساندة الضعفاء، وأمر الناس بالمعروف ونهيهم عن المنكر، وتعليمهم الكتاب، والسنة، وسيرة الصالحين الأخيار، وهو الأجدر بان يكفح الاكتئاب، والتوتر والقلق، ويحمى النفس الإنسانية من الاضطرابات. قال تعالى: ﴿ قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَٰهُكُمْ إِلَٰهٌ وَاحِدٌ ۖ فَمَن كَانَ يَرْجُو لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ﴿١١٠﴾ ﴾ الكهف: ١١٠

يعَّرف الإرشاد الروحي (الديني) بأنّه مجموعة من الخدمات المتخصصة، التي يقدمها اختصاصيون في علم النفس الإرشادي لأشخاص يعانون من سوء توافق نفسي، أو شخصي، أو اجتماعي، ويهدف إلى مساعدتهم على تجنب الوقوع في مشكلات، أو محن نفسية، أو اجتماعية أو أسرية، وتقليل آثارها إذا وقعت، وتزويدهم بالمعارف الدينية، والعلمية، والمهارات الفنية لتحسين توافقهم النفسي مع هذه الظروف استرشاداً بالعبادات، والقيم الدينية مثل: التقوى، والتوكّل، والصبر، والإيمان والدعاء، ومن ناحية أخرى استغلال فنّيات نظريات الإرشاد لمساعدة المسترشد على تحقيق النمّو الذاتي وتحمل المسئولية الاجتماعيّة .

أهمية الإرشاد النفسي الديني :

يمثّل الدين أهمية كبيرة بما يمثّله من جانب روحيّ وأخلاقيّ، ويُعدُّ هو حجر الزاوية في الإرشاد، فهو يخاطب الروح بما يحمله من سمّو ورفعة. وما يحثّ عليه من أخلاق حميدة، وتمسّك بالقيم، والمثل العليا. ويؤدى الدين جملة من الوظائف، التي لا غنى عنها لكلّ من الفرد، والجماعة، فهو يعدُّ أعظم دعائم السلوك حيث يوّفر قاعدة وجدانّية تضمن الأمن النفسي، والاتزان الانفعالي، والتفاؤل وحبّ الحياة، وتأكيد الهوية، والإحساس بالسعادة، والرضا، والقناعة، والإيمان بالقضاء والقدر، ويخفّف من وطأة الكوارث، والأزمات التي تعترض طريق الفرد بالاطمئنان، وعدم الخوف، أو التشاؤم من المستقبل من خلال علاقة الإنسان بخالقه، التي تعّد موجّها لسلوكه في شتى مناحي الحياة.

ويعدّ الدين تجسيماً لأعلى الطموحات الإنسانية بحسبانه حصن الأخلاق الذي يعّد الأساس لأمن الأفراد، لتحقيق السلام الداخلي لهم.

وأظهرت الكثير من البحوث، والدراسات أنَّ الدين يؤدّي دوراً ايجابياً في الوقاية من الاضطرابات النفسية، نظراً لارتباط مستوى التدين بالكثير من الجوانب الإيجابية لدى الأفراد فيؤّدي إلى صحة نفسية أفضل، وقدرة أكبر على مجابهة الأمراض، والتغلب على آثارها السلبية، وسرعة الشفاء من الأعراض النفسية، والقدرة على تحمل الضغوط الناتجة من أحداث الحياة القاسية. كما أكدّت الدراسات على أنّ الأشخاص الأكثر تديناً أقلّ قلقاً، واكتئاباً وأكثر تأكيداً لذواتهم.

ويؤدى الإحساس الديني إلى الشعور بالرضا، والسعادة والاقتناع، والإيمان بقدرة الله، الذي يعين الشخص، ويجعله قوياً لمواجهة الضغوط، ويمنحه اليقين، والقوة لمجابهة الأزمات، والمشاكل، والتحديات، فيكون الملجأ وقت الشدة، الذي يشعره بالآمان الكافي، وعدم الخوف، والذي يتحقق للفرد من خلال

الصــلاة، والشــكر، ومع هذا الدعم تتناقص مشــاعر الخوف، والقلق مــن المســتقبل مما يســهم في تحقيق الســواء النفســي، وينادي علماء النفس، والطب النفســي بضرورة التمسك بالقيم الدينية، وإشباعها للوقاية من الاضطراب النفسي.

أسس الإرشاد الديني:

١. الارتــكاز علي قواعد الشــرع الروحية، والنصــوص القرآنية، والسنة النبوية.

٢. النصــيحة عماد الدين وقوامه، فالدين النصــيحة كما قال: رسول الله صلى الله عليه وسلم.

٣. الإرشاد من أفضل الأعمال عند الله لأنّ فيه نفع للناس.

٤. يقوم الإرشاد على تنمية إرادة الفرد في طلب ما ينفعه، وترك ما يضره.

٥. لــكلّ شــخص الحقّ في اتخــاذ قراراتــه بنفســه، واختيار ما يناسبه من النشاطات التي أحلّها الله.

٦. معرفة الخالــق، معرفــة الذات، الصــدق مع الــذات، قبول الذات، قبول القضاء والقدر.

دور الإيمان والعبادات في الصحة النفسية:

لاشكّ في أنّ كلّ واحد منّا يحبّ أن يتقرّب إلى خالقه سبحانه وتعالى، وهذا التقرّب يتطلّب من المســلم معرفة الطريق السليم، الــذي يوصلــه إلى خالقــه، ولا يتمّ ذلــك إلا عن طريــق العبادة، وأعظم العبادات عند الله الصلاة، لأنها صلة مباشرة بين العبد، وخالقــه، وهى معراج المؤمن، ومأمــن قلقه، وتطهير للنفوس من الصفات القبيحة قال الله تعالى: ﴿ إِنَّ ٱلْإِنسَٰنَ خُلِقَ هَلُوعًا ﴿١٩﴾ إِذَا مَسَّهُ ٱلشَّرُّ جَزُوعًا ﴿٢٠﴾ وَإِذَا مَسَّهُ ٱلْخَيْرُ مَنُوعًا ﴿٢١﴾ إِلَّا ٱلْمُصَلِّينَ ﴿٢٢﴾ ﴾ صدق الله العظيم، المعارج الآيات (١٨ - ٢٢).

وقــد ثبــت عن طريق دراســة العديد من الحالات، وخاصــة المرضــية أنّ الإنســان تحكمــه بجانــب الدوافع الشــعورية دوافع أخرى، ونزعات لا شعورية، وان هذا النوع من الدوافع، والنزعات التي لا يفطن الإنسان إلى وجودها أكثر عمقاً، وأبعد أثراً وتكمن عــادة وراءها الظواهــر غير الطبيعية في ســلوكه، والتعرّف على هــذه الدوافــع اللا شــعورية، والعمليــات التي تدور بعيــداً داخل الإنسان من الأمور المهمّة التي لا يمكن فهمها.

ولأهمية الصــلاة، وتأثيرها على نفســية الإنســان، وسلوكه الظاهــر، فقد حذر الإســلام من التهاون بهــا، ورهّب المتخلفين عن أدائها فيقول ســبحانه وتعالى: ﴿ يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ لَا تُلْهِكُمْ أَمْوَٰلُكُمْ وَلَآ أَوْلَٰدُكُمْ عَن ذِكْرِ ٱللَّهِ ۚ وَمَن يَفْعَلْ ذَٰلِكَ فَأُو۟لَٰٓئِكَ هُمُ ٱلْخَٰسِرُونَ ﴿٩﴾ ﴾ المنافقون الآية (٩).

الصلاة راحة للمؤمن حيث بها يناجى ربه وخالقه، فرسول الله صــلى الله عليه وسلم يقول فيما يرويه النّسائى عن أنس بن مالك رضــي الله عنه قال: قال رســول الله صلى الله عليه وسلم «جعلت قرة عيني في الصلاة».

وأظهرت البحوث العلمية أنَّ مواقيت الصــلاة تتوافق عملياً مع أوقات النشــاط الفسيولوجي للجسم، مما يجعلها وكأنّها هي القائــد الذي يضــبط إيقاع عمل الجســم كلّــه؛ (فالكورتيزون) الذي هو هرمون النشــاط في جســم الإنســان، يبدأ في الازدياد بحدّة مع دخول وقت صــلاة الفجر، ويتلازم معه ارتفاع منسوب ضغط الدم، ولهذا يشعر الإنسان بنشاط كبير بعد صلاة الفجر بين السادسة والتاسعة صباحاً.

إنّ قــوه ارتباط الإنســان بــالله عزّ وجلّ هــي طبيعة الوظيفة الروحية للإنســان، وهي الســعادة التي يبحث عنها، وقوه اليقين بالله عزّ وجلّ هي الحلّ الذي يزيح عنّا همومنا، قال الله تعالى ﴿ مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾ ﴾ النحل: ٩٧

وعكــس ذلك تماما هو الابتعــاد عن الله عزّ وجــلّ، والغفلة، والتجاهــل، ولنتدبــر هــذه الآية قــال تعــالى ﴿ وَمَنْ أَعْرَضَ عَن ذِكْرِى فَإِنَّ لَهُۥ مَعِيشَةً ضَنكًا وَنَحْشُرُهُۥ يَوْمَ ٱلْقِيَٰمَةِ أَعْمَىٰ ﴿١٢٤﴾ ﴾ طــه، وقال تعــالى ﴿ وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِى عَنِّى فَإِنِّى قَرِيبٌ ۖ أُجِيبُ دَعْوَةَ ٱلدَّاعِ إِذَا دَعَانِ ۖ فَلْيَسْتَجِيبُوا۟ لِى وَلْيُؤْمِنُوا۟ بِى لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ ﴿١٨٦﴾ ﴾ البقــرة، وهــذا هــو قمة الأمن النفســي للإنسان، فالمؤمن متفائل دائماً، لا يتطرق اليأس إلي نفسه، فقد قال تعالي ﴿ يَٰبَنِىَّ ٱذْهَبُوا۟ فَتَحَسَّسُوا۟ مِن يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَا۟يْـَٔسُوا۟ مِن رَّوْحِ ٱللَّهِ ۖ إِنَّهُۥ لَا يَا۟يْـَٔسُ مِن رَّوْحِ ٱللَّهِ إِلَّا ٱلْقَوْمُ ٱلْكَٰفِرُونَ ﴿٨٧﴾ ﴾. وقد دلت الدراســات النفسية الحديثة علي أن للإيمان قيمه عظيمه علي صحة الفرد النفسية، والعقلية والجســمية، وعلي حســن تكيفّــه مع المجتمــع الــذي يعيش فيه، وشعوره بالرضا عن نفسه، وعن المحيطين به.

الخاتمة:

ما ســبق مــن القول يدعونــا إلى التأكيد بــأنّ التدين بأبعاده المختلفة له دور فعّال في الوقاية من الاضــطرابات النفسية، وقد تبين أنّ جلّ العبادات تؤدى إلى وظيفة نفسية، ومعنوية مهمة فهي عبــارة عن منظومة دقيقة من الأهــداف، والغايات بدءاً بالتعوذ من الشيطان الرجيم، والبسملة، والوضوء حيث يكون الإنسان في أثنائها في حالة حضور، وتهيؤ نفسي من طهارة نفسية، وجسدية، ثم بعد ذلك البدء في الصلاة، التي هي عبارة عن مناجاة العبد لربــه، وهى قمة المشــاعر الروحانيــة، والخضــوع، والطمأنينة، وفيهــا تأكيــد لعظمة الله، ثم يلجأ الفرد المســلم للدعاء، وهو في الواقــع تفريغ انفعالي، يرجو فيه الله، ويســأله المســاعدة في حلّ مشــاكله. وهكذا نجد أنّ تلك المنظومة في مختلف العبادات تؤثر إيجاباً على الإنسان، وعلى البيئة التي حوله.



حسن الظن

آية

الإسلام دين يدعو إلى حسن الظنّ بالناس، والابتعاد كلَّ البعد عن سوء الظّن بهم؛ لأنَّ سرائر الناس، ودواخلهم لا يعلمها إلا الله تعالى وحده، قال تعالى:"

﴿ يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱجْتَنِبُواْ كَثِيرًا مِّنَ ٱلظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ ٱلظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُواْ وَلَا يَغْتَب بَّعْضُكُم بَعْضًا أَيُحِبُّ أَحَدُكُمْ أَن يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ إِنَّ ٱللَّهَ تَوَّابٌ رَّحِيمٌ ﴿١٢﴾ ﴾ الحجرات: ١٢

حديث

عَنْ أَبي هُرَيْرَة رضي الله عنه، عَن النَّبيِّ صلى الله عليه وسلم، قَالَ: "إِيَّاكُمْ وَالظَّنَّ، فَإِنَّ الظَّنَّ أَكْذَبُ الْحَدِيث، وَلاَ تَحَسَّسُوا، وَلاَ تَجَسَّسُوا، وَلاَ تَحَاسَدُوا، وَلاَ تَدَابَرُوا، وَلاَ تَبَاغَضُوا، وَكُونُوا عِبَادَ الله إِخْوَانًا".

أخرجه أحمد والبُخاري

حكمة

عن سعيد بن المُسيّب قال: وضع عمر بن الخطاب رضي الله عنه للناس ثماني عشرة كلمة كلّها حكم قال: ما كافأت من يعصي الله فيك بمثل أن تطيع الله فيه، وضع أمر أخيك على أحسنه حتى يأتيك منه ما يغلبك، ولا تظنّن بكلمة خرجت من مسلم شراً، وأنت تجد لها في الخير محملاً، ومن تعرّض للتهمة فلا يلومنّ من أساء به الظنّ، ومن كتم سرّه كانت الخيرة في يديه، وعليك بإخوان الصدق فعش في أكنافهم فإنهم زينة في الرخاء، وعدة في البلاء، وعليك بالصدق وإن قتلك الصدق، ولا تعرض لما لا يعنيك، ولا تسأل عما لم يكن فإن فيما كان شغلاً عما لم يكن، ولا تطلبنّ حاجتك إلى من لا يحب لك نجاحها، ولا تصحبن الفاجر فتعلم فجوره، واعتزل عدوك، واحذر صديقك إلا الأمين، ولا أمين إلا خشي الله، وتخشّع عند القول، وذلّ عند الطاعة، واعتصم عند المعصية، واستشر في أمرك الذين يخشون الله، فإن الله يقول: "إنما يخشى الله من عباده العلماء".

أقوال

قال أبو قلابة عبد الله بن زيد الجرمي كما في الحلية لأبي نعيم: (إذا بلغك عن أخيك شيء تكرهه فالتمس له العذر جهدك؛ فإن لم تجد له عذراً فقل في نفسك: لعلَّ لأخي عذراً لا أعلمه).

شعر

سَامِحْ أَخَاكَ إِذَا وَافَاكَ بِالْغَلَطِ ... وَاتْرُكْ هَوَى الْقَلْبِ لا يُدْهِيكَ بِالشَّطَطِ
فَكَمْ صَدِيقٍ وَفِيٍّ مُخْلِصٍ لَبِقٍ ... أَضْحَى عَدُوًّا بِمَا لاقَاهُ مِنْ فُرُطِ
فَلَيْسَ فِي النَّاسِ مَعْصُومٌ سِوَى رُسُلٍ ... حَمَاهُمُ اللهُ مِنْ دَوَّامَةِ السَّقَطِ
أَلَسْتَ تَرْجُو مِنَ الرَّحْمَنِ مَغْفِرَةً ... يَوْمَ الزِّحَامِ فَسَامِحْ تَنْجُ مِنْ سَخَطِ

مبارك عليكم الشهر

إدارة الجودة وترقية الأداء تتقدم بأحر التهاني للسيد مدير الجامعة ونوابه وعمداء الكليات ورؤساء الإدارات ولجميع العاملين بالجامعة

وللأمة الإسلامية جمعاء بمناسبة حلول شهر رمضان الكريم.
وفق الله الجميع لصيامه وقيامه وأن تكون أيامه أيام خير وبركة على جامعتنا وبلادنا وأمتنا.



تقبل الله منا ومنكم



ملتقى التفكير والتواصل مع خريج جامعة إفريقيا العالمية

د.محمد دفع الله محمد يوسف

■ تدور حرب اليوم بين أوربا وأمريكا، سميت بحرب التفكير، وهي التنافس على استجلاب العقول المفكّرة للعمل بتلك البلدان، وتقوم مؤسسات بحثية متخصّصة لدراسة المتميّزين والنابغين في مجالاتهم من إفريقيا، والشرق الأوسط من المجالات كافة بما في ذلك المجالات السيكلوجية، والفسيولوجية، ليتمّ تجنيسهم، والاستفادة منهم في تطوير تلك البلاد عن طريق الإبداع والابتكار النابع من تفكيرهم.

وكان ذلك في أوله يعتمد على العقول الجاهزة من الفلاسفة، والعلماء، ثم أصبح بعد ذلك يعتمد على استجلاب الخامات في سن التعليم الأساسيّ، واحتوائهم في مؤسسات أكاديمية، وصقلهم والاستفادة منهم مستقبلاً.

ولعلَّ هذا النظام متأصّل في رسالة جامعة إفريقيا العالمية، حيث كانت الوفود تذهب للبحث عن المتميّزين من أبناء القارة السمراء، وبقية دول العالم، وتتمّ رعايتهم حتى يتخرجوا ومن ثمّ يعودون إلى بلدانهم ليسهموا في نهضتها، وما تتبناه جامعة إفريقيا العالمية من منهج «الخريج الداعية» هو ما يميّزها عن بقية جامعات العالم الغربي، لكن الحلقة المفقودة الآن هي صلتنا مع الخريج «المتميز» والتي غالباً ما تنتهي بتسليمه الشهادة، ثم يصير «رقماً» بدون عنوان، ويكون أمر التواصل معه بعد ذلك شبه مستحيل.

وجودة الخرّيجون من المعايير التي تؤثر في مقاييس الجودة في ذاتهم، أو كمؤشرات لسوق العمل فنظام (Q.S) للتصنيف العالمي مثلاً ينصّ في مؤشراته على أهمية "آراء الشركات، والمؤسسات العامّة حول أفضل أداء واستعداد لسوق العمل لخريجي الجامعة" وسَمَّى ذلك بالسمعة الوظيفية. كما ينصّ المعيار الرابع في جائزة المدير للتمّيز المؤسسي على أن "نتواصل مع الخرّيج المتمّيز" وكلا المعيارين الداخلي والخارجي يهتمان بالتواصل مع الخريج، وتحقيق الشواهد على ذلك، ومن هنا فإن هذا التواصل واجب، وليس مندوباً؛ ومحاولاتنا في الجودة لجمع بيانات بغرض التواصل مع الخريجين تصطدم بأرتال من الدفاتر تعرّفك بالكمية، والنوعية والكلية دون معرفة موقع الخريج من المجتمع وأثره فيه.

ولإعادة التواصل مع الخريجين نحتاج إلى تعاون من الأفراد، والكليات، والمراكز، والأجهزة الإدارية علّنا نصل إلى منظومة، تجمع أولئك الخريجين في مؤتمر حاشد، نصل في نهايته إلى الاستفادة من عقولهم وتجاربهم وهمتهم في تطوير الجامعة وإحكام برامجها ومناهجها.

بهذا الأمر نضيف إلى الجامعة ميزة تأخرت بنا عن بقية الجامعات في سهل إذا أحسّنا التوثيق لأولئك الخريجين، ويكون ذلك بمبادرات من الأساتذة، الذين ما زالوا على تواصل مع طلابهم، أو من الخريجين العاملين في الجامعة ولا يزالون يتواصلون مع أبناء دفعتهم، أو عن طريق الكليات المنتسبة، ثم نرتقي بهمة الكليات والإدارات التي تحتفظ بعناوين التواصل مع خريجيها دفعاً لمسيرة العمل في الجامعة، وفي ذلك فليتنافس المتنافسون.

والله الموفق

Mouhamed00000@hotmail.com
سكرتير التحرير

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلة الجودة

مجلة دورية ربع سنوية تصدر عن إدارة الجودة وترقية الأداء
ذوالحجة ١٤٣٧ هـ سبتمبر ٢٠١٦م

هيئة التحرير

في هذا العدد







كلمة العدد

قد تتأخر الجودة عن مواعيد صدورها لأسباب تأتي من هناء وهناك. لكنها عندما تأتي تكون متميزة كما هو الحال في هذا العدد.

وتتميز هذه الإصدارة بلقاء السحاب مع البروفيسور كمال محمد عبيد مدير الجامعة، وقد نثر فيه حبات التفاؤل ولؤلؤ المستقبل الذي تخطط له الجامعة بأن يكون زاهراً أكاديمياً وإدارياً ليس على المستوى المحلي بل تأكيداً على عالمية الجامعة رؤية، ورسالة، وهدف.

كليات جديدة طلعها نضيد، وإدارات فاعلة كالبنيان المرصوص، وصوت إذاعي مسموع، وصورة فضائية فاقع لونها تسر الناظرين، وموارد غدقا.

تجدون في طيات هذا العدد أيضاً بعض من أنشطة الجامعة التي تضيق صفحات المجلة عن ذكرها جميعاً.

وتجدون أيضاً مشاركات من نفر يحملون شعلة الجودة سبيلاً لتطوير الأداء، وموارد للنمو والازدهار ولسان حالهم يقول هلموا إخوتنا لنتشارك صفحات المجلة تدويناً بفكر ثاقب ورأى سديد وحكمة حسنة.

تبارك الجودة التقدم الذي أحرزته الجامعة على سلم ترتيب الجامعات السودانية بإحرازها للمرتبة الثالثة، وفي ذلك تهنئة لإدارة الجامعة وللعاملين والمتعاملين مع الجامعة ويبقى الهم الأكبر في المحافظة على هذا الترتيب والانطلاق إلى مراكز أفضل.

قراءنا الأعزاء ندرس حالياً أن تصدر مجلة الجودة مستقبلاً في نسخة إلكترونية عبر موقع الجامعة الإلكتروني، وبنفس التصميم الحالي وفي ذلك سعة للانتشار من خلال كل المواقع الاسفيرية، وتقليل للتكلفة بما يضمن صدورها في مواقيتها دون التأثر بظروف الطباعة.

وفي هذا أيضاً تحفيز لكتاب المجلة أن يطلع على موضوعاتهم أكبر قدر من القراء في كل بلدان العالم.

وبالله التوفيق

د. محمد دفع الله محمد يوسف

سكرتير التحرير

أصل الإسلام والخلق والإبداع والجودة

بقلم: أ.د. أمين محمد سعيد الطاهر
مركز البحوث والدراسات الإفريقية

الجودة والخلق والإبداع...، أصل في الدين الإسلامي، لكن الإسلاميين هم من وهن، واستكان، وركن للتبعية والضعف.

فكل من قرأ عن التاريخ أو رجع إلى الكتب الأصيلة يجد أن ما أقوله حق، وحتى لا يقول قائل: إن هذا مجرد إدعاء!؟ نقول: إن صاحب الرسالة: محمد بن عبد الله (صلوات الله وسلامه عليه) رجل أميّ، وأول ما دعي له هو: العلم، فإذا قال لنا قائل: ماذا يعني ذلك؟ قلنا: يعني أن مبدأ الجودة والإبداع يكمن وراءه الجديد المفيد المبهر.

ولا يكون تجويد الأداء إلا علي أساس إبداع وخلق...، وكل ذلك يدور بفكرة، ثم قول وفعل، ثم حياة لها قيمة، فإن الدعوة المحمدية نبتت أولاً في أرض لا يمكن لها أن تنمو فيها مجرد فكرة نحو توحيد الإلوهية ومكة تعج بكم هائل من الآلهة، وإن المساواة بين الناس في جو يموج بالطبيعة المقننة للعبودية...، أليس هذا خلق وإبداع؟ بالطبع نعم، لكن ما الداعي لصياغة هذه المعالجة بالذات؟

هي أسباب شتي نجملها في هذه العبارة التي تعارف عليها شبابنا بل والعالم بأجمعه بان: (أمريكا الخلق والإبداع!).

كنت أتابع عبر إحدى الفضائيات برنامجاً (أو محاضرة علي الأصح) قدمها، الدكتور: طارق السويدان، كانت عبارة عن طرح راقي جميل شدني بقوة، وكان تناولاً لحال الشباب المسلم والدين الإسلامي: (نشاطه، وفعالياته، ومبدأه.. الخ)، فأنا لا أود أن أشيد بقدر ما أردت أن أشير إلي أن الدكتور كان يتحدث بثقة ممزوجة بالتفاؤل، والحكمة، لكن في عباراته سخريه خفيفة غير خفية؛ لأنها لم تخرج عن حقيقة الوهن الذي يكتنف شباب المسلمين، وهناك أمر آخر كان يقدمه وهو: استخدامه لمصطلحات ذات أبعاد حضارية يحاول عن طريقها تقريب وجهة نظره في الأمر عامةً، مثل:(رفق) بالنسبة لاختيار الطلبة

لدخول الجامعة، كما دعا إلي أن يتناول المسلمون العلوم من كل جوانبها (الصالحة والطالحة)؛ وذلك للاستفادة من الصالح ونبذ الطالح.

وهذه هي الجزئية التي أردت أن ألمح لها، وهي: إن الإسلام في بداياته لم ينكر وجود اليهود أو الفرس أو الروم، بل إن الرسول (صلي الله عليه وسلم) كان يبعث بأصحابه؛ للتعلم منهم، والاستعانة بالعلوم في أمر الدعوة، وأن المسلمين هم أول من عنى بالترجمة (أي ترجمه العلوم للعربية)؛ حتى يتثنى الاستفادة والإفادة بها.

أيها الناس: إن الإسلام بدأ للبشرية بطرح جديد لكنه وجد كل هذا القبول؛ لأنه طرح قائم على الخلق والإبداع في إمعان التجويد، رغم ما حمله من تجديد ونبذ لكل الأفكار والمفاهيم، ورغم الرفض والحرب التي وجدها إلا أنه انتصر؛ لأنه راقي وجميل وصحيح، وهذا تدعيم آخر لأن الإسلام دين راقي وهو أصل الخلق والإبداع.

نحن الآن في حاجه إلي من يقوم بطرح مفاهيم باتت في أضابير المكتبات والعقول بدون تفعيلها؛ حتى وصلنا لهذا الوضع من الضعف والوهن والتبعية.

ونحن أيضاً في حوجة ماسة لمن يحمل لنا الفكرة بشكل مقنع وجميل، ولكي نبعد عن إحساس الروتين، ولدينا ما يرفع الناس.

كما لابد من الاعتقاد الراسخ ثم العمل ونبذ الفرقة والشتات؛ لأنّ الإسلام دين جماعه قائمه علي أمر الله وحده ولا مكان للأفراد.

والله المستعان،،،



لقاء الجـــودة مـــع

البروفيسور كمال محمد عبيد

مدير الجـــامعة

أجراه: د. محمد دفع الله محمد
وأ. عـــز الدين عــلي عبد الله

مقدمة:

عندما تجري مقابلة صحفية مع شخصية عركتها التجارب الاعلامية والاكاديمية سنين عددا يكون هذا بمثابة امتحان كبير يحتاج الى ترتيب للافكار وللاعداد الجيِّد. ونتمنى أن نكون وفقنا في ذلك رغم سرعة الموافقة على اللقاء واستقبالنا بالبشر والترحاب، فالرجل رغم مشغولياته وضيق وقته تمهل معنا في الاجابة وهو يسوق الينا البشريات ولم يترك لنا من مزيد. البروفيسور كمال محمد عبيد مدير جامعة إفريقيا العالمية، نلتقيه اليوم لنتاول افاداته في عدد من قضايا الجامعة، ولأن التطوير مستمر فالوعد ان تكون هناك مقابلة أخرى باذن الله تعالى:

كيف ترون الواقع الأكاديمي لجامعة إفريقيا العالمية من حيث التقدم والتراجع؟

ننظر للواقع الأكاديمي للجامعة من خلال الجودة، فالجامعة منذ مراحل تأسيسها الأولى كانت حريصة على أن تكون برامجها مطابقة للمواصفات القياسية



للمستوى التعليمي الجامعي العالمي؛ لأن الجامعة تنافس على المستوى العالمي، وقد عبر عنها مدير الجامعة الأسبق البروفيسور: عمر السماني حيث أشار إلى أن الجامعة تقدم برامج أكاديمية مطابقة لكل ما يطبق في الجامعات، وتقدم برامج تربوية قل ما توجد في الجامعات الأخرى، وهي مزاوجة بين البرامج الأكاديمية والإعداد التربوي، وهذا ما تتميز به جامعة إفريقيا العالمية عن الجامعات الأخرى.

كان من قضايا المراجعات المستمرة تأسيس إدارة للجودة وترقية الأداء للاطمئنان على برامج الدراسة



في الجامعة والوسائط المستخدمة لتوصيل هذه البرامج على درجة عالية من الكفاءة، وبالتالي لا بد من ترقية أداء الأساتذة لمواكبة هذا التطور في البرامج، والآن الجامعة تشهد مراجعة لكل برامجها الدراسية في كل الكليات، وهي أكثر من عشرين كلية في مختلف التخصصات، بالإضافة إلى الكليات المنتسبة التي تراجع برامجها أيضاً لتتوافق مع برامج الجامعة الأساسية، وللاطمئنان على ذلك فإن الجامعة لديها مجموعة من المتحنين الخارجيين والمقومين لبرامجها، بالإضافة للتواصل المستمر مع اللجان الفنية بوزارة التعليم العالي للاطمئنان على جودة هذه البرامج.

هل تعد مناهج الجامعة مواكبة وتلبي سوق العمل، وما هي رؤيتكم حول تطوير المناهج الجامعية؟

هذا شرط أساسي لنجاعة اختيارات البرامج في الجامعة؛ لأن أي طالب مختص في مجال تخصصه، وبالتالي فهو منافس في سوق العمل العالمي، لذلك اضطرت الجامعة لمراجعة بعض برامجها نسبة لاشتراطات أسواق العمل في بعض البلدان، مثلاً: كلية الشريعة والقانون قامت بتعديل بعض برامجها؛ نسبة لأن بعض الطلاب من دولة ما يشترط عليهم دراسة هذه المواد للحصول على رخصة العمل في المجال الذي تخصصوا فيه، فالجامعة قامت بتعديل ذلك بالتشاور مع بعض اللجان الفنية في التعليم العالي، حيث تم تعديل بعض المواد وحذف أخرى، وتعديل أسماء بعض المواد والتخصصات لتواكب احتياجات سوق العمل، والدليل على هذا التعديل والمواكبة، حيث أنه ما من خريج من خريجي الجامعة إلا وحصل على وظيفة في



بلده، واستقينا ذلك عبر التقارير والمشاهدات، ومن الأوضاع التي عليها خريجو الجامعة الآن في مختلف الدول.

هنالك الكثير من المعوقات التي تواجه البحث العلمي بصفة عامة. كيف تسير مجهودات الجامعة في تطوير البحث العلمي ؟

تطوير البحث العلمي يأتي من تحديد أهدافه (أي ما هو الهدف من اختيار موضوع من الموضوعات، وتسليط الأضواء عليه ليكون مادة بحثية)، والجامعة اختارت سبيلاً مباشراً للوصول إلى نظم للبحث العلمي تتطابق مع المخرجات النهائية لهذه الأبحاث. تقوم الدراسة في جامعة إفريقيا على حل المشكلات، فالذي وقعت فيه كثير من مؤسسات التعليم العالي في العالم أن البحث العلمي ربط بالحصول على الدرجة العلمية، وغالبية البحوث لا علاقة لها بمشروع بحثي كبير، والجامعة الآن لديها اتجاه بأن يكون لدى الأقسام المختلفة في الكليات مشروعات بحثية ليست عناوين لبحوث لطلاب في برامج الدراسات العليا ولكنها موضوعات تواجه المجتمعات التي تقدم الجامعة خدمة لها، وهذا المشروع البحثي يشارك فيه عدد من الطلاب والأساتذة والمختصين من الكليات المختلفة، لأن الموضوعات المعرفية صارت متداخلة فيما بينها، لذلك دراسة أي موضوع من الموضوعات في إطار معرفي محدود تكون نتائجه محدودة، لذلك توسعنا في التداخل بين المداخل المعرفية المختلفة لإخضاع الموضوعات في البحث، وهذا ليس مربوط بسنة دراسية أو مرحلة دراسية، ولكنه مشروع لعدد من الأجيال وبالتالي لأبد من تحديد أي هدف من أهداف البحوث وتسليط الأضواء عليه، والصرف عليه حتى نصل إلى النتائج النهائية، وهذا مربوط في التدريس في البحث العلمي وفي الإنتاج، ونركز على أن تكون علاقتنا بالمجتمع ذات صلة بالإنتاج، لذلك

ننظر لمساهمة الجامعة بتدريسها للطلاب واهتمامها بمشروعاتها البحثية في أن تضيف الإنتاج في هذه المجتمعات التي ينتمي إليها الطلاب. لذلك نعتبر أن المعوق الأساسي يتعلق بالرؤية والأهداف التي يسعى إليها البحث العلمي والدعم والإعداد البشري، وسوف نعمل على إزالة هذه المعوقات.

هجرة الأساتذة أصبحت مشكلة تواجه التعليم العالي. ما مجهودات إدارتكم في استقرار الأستاذ الجامعي، والعاملين بصفة عامة؟

نحن لا نعتبر هجرة الأساتذة مشكلة. سوق العمل مفتوح الآن للبشر، والمجتمع الذي يكون لديه قدرة على إنتاج كادر بشري مطلوب في أسواق العمل المختلفة، فهذه ميزة وليست مشكلة. في السابق كان المجتمع ينتج ليكفي حاجته ولكن تبين أن هذه ليست وسيلة اقتصادية تساعد للتطور، ولذلك صارت تنتج وتصدر فائض إنتاجها للمجتمعات الأخرى، فإذا كان هذا جائزاً في الإنتاج السلعي المادي فهو في مجال الكادر البشري الآن مطلوب، لذلك كان ينبغي أن تجتهد المجتمعات في أن تفتح أسواق لتسويق المنتجات المادية.

كان من المناسب أن تفتح أسواق لتسويق الكوادر البشرية المؤهلة لتقديم خدماتها للمجتمع، وهذا سيكون عائداً للمجتمع بالضرورة، لذلك كل ما كان المجتمع به ميزة نسبية في إنتاج هذا الكادر البشري عليه أن يتوسع في إنتاجه، لكن إذا نظرنا للقضية من جانب آخر حتى يستقر الكادر البشري لا بد من تهيئة أسباب الاستقرار والمقام. وأعتبر أن هذه فرص للنجاح وليست معوقات.

إلى أي مدى تتعاون إدارة الجامعة مع نقابة العاملين في توفير بيئة عمل مريحة للعاملين؟



هنالك تعاون بين الإدارة والنقابة، لأن النقابة تشرف على القضايا المطلبية للعاملين، والجامعة لديها الاحتياجات التي تساعد العاملين على الاستقرار، لذلك كانت إدارة الجامعة في كثير من الأحيان تقدم المبادرات في تحسين البيئة، وتحسين شروط الخدمة، وتقديم المخصصات التي تساعد العاملين على الاستقرار، وقد استفادت الجامعة من وضعيتها القانونية وهي الوحيدة التي تقدم جزء من رواتب أعضاء هيئة التدريس بالعملة الأجنبية؛ لمزيد من الاستقرار، ولتمكين الأستاذ بالوفاء باحتياجات البحث العلمي لتطوير قدراته.

كيف تواجه الجامعة زيادة القبول في أعداد الطلاب؟

الجامعة لديها إستراتيجية. وهي الآن أكملت نصف المدة المقررة التي صممت من ٢٠١٠م إلى ٢٠٢٠م، كما نظرت في احتياجات البيئات التي تخدمها الجامعة، وكان من الضرورة أن تتوافر الإمكانات التي تساعد على تحقيق الأهداف التي وعدت بها. وخلال السنوات الماضية استطاعت الإستراتيجية أن تخطو بالجامعة

خطوات للوصول إلى الهدف، ويتمثل هذا في: زيادة الكليات، وزيادة بعض الأقسام والتخصصات؛ لتمكن الطلاب من الدخول إلى هذه الكليات والتخصصات وبالتالي زيادة عدد الطلاب المقبولين، ووضعنا في الاعتبار أن هذه الزيادة في عدد الطلاب تقابلها زيادة في عدد القاعات الدراسية والمعامل وأيضاً تطبيق عملي في مؤسسات تعمل في مجالات تخصصاتهم داخل السودان أو خارجه، لذلك قمنا بزيادة القاعات والمعامل وأيضاً المؤسسات. ونحسب أن الموازنة متطابقة مع الأهداف التي سعت إليها الإستراتيجية، والآن هناك مراجعة لهذه الإستراتيجية، حيث تم جميع تقارير الخمس سنوات الماضية للنظر في تجهيزات الخطة للأعوام القادمة.

هل ترى أن الأنشطة الطلابية القائمة الآن في الجامعة كافية، وإيجابية؟

لوضوح رسالة جامعة إفريقيا العالمية في وثائقها وفي أذهان العاملين، وتحت رعاية مجلس الأمناء زادت الجامعة من المناشط التي تستوعب الطلاب؛ لأنهم هم الهدف الأساسي في العملية التعليمية والتربوية في الجامعة، حيث تم تقسيم هذه المناشط، فصار بعضها مطلوبات جامعة (ولا يحصل الطلاب على شهادته مهما كان تخصصه إلا بالوفاء بها)، مثل: القوافل الدعوية، والمخيمات التربوية، وبرنامج القرآن الكريم. وهذه برامج أساسية يشرف عليها المركز الإسلامي، والحمد لله أن الأداء مطمئن للغاية، ومقبول حتى بالنسبة للطلاب. كما أن هنالك مطلوبات لكل كلية يجب على كل طالب الإلمام بها، وكذلك مطلوبات للتخصص، والرابط بين طلاب الجامعة في هذه الأعمال هو وجود النشاط الذي ينظم حركة الطلاب ويطور قدراتهم، كما أن هناك مجموعة كبيرة من الجمعيات المختلفة في الكليات أيضاً تساهم في



تطويرهم، كذلك الأسابيع المهنية التي تقوم تعمل على إبراز قدرات هؤلاء الطلاب. هنالك بعض الجمعيات خطت خطوات كبيرة لديها مؤتمرات علمية سنوية تقدم فيها أوراق بحثية يقوم بكتابتها الطلاب تحت إشراف أساتذتهم. ومن ناحية أخرى فقد عقدت الجمعية الطبية بالجامعة ثلاث مؤتمرات، وصدرت مخرجات هذه المؤتمرات في ثلاث كتب وتعتبر متميزة جداً، وقد أشار المختصون بأن مستواها أرفع من المستوى الذي يقوم بكتابتها الطلاب في الجامعات. لهذا تعني الجامعة بهذه الأنشطة عناية خاصة، وتحث الكليات بتوفير ما يلزم لهؤلاء الطلاب للقيام بهذه النشاطات.

يعتبر الخريج داعماً للجامعة وحاملاً لرسالتها. ما هي الخطوات التي تقوم بها الجامعة للتواصل مع الخريجين والاستفادة منهم؟

رابطة خريجي الجامعة قديمة منذ أيام المركز الإسلامي الإفريقي، وكل السجلات الخاصة بالخريجين والتطور الذي حدث لهم بعد التخرج مرصودة في أجهزة الجامعة المختلفة، ولكن رأينا بأن نقوم بمزيد من التنشيط في اجتماع مجلس الأمناء يناير ٢٠١٦م، وقد تم عقد اجتماع لرابطة الخريجين

على هامش اجتماعات مجلس الأمناء حيث أسسوا فيها لجنة تحضيرية للمؤتمر الذي سينعقد في شهر أكتوبر القادم بإذن الله، ومن ذلك المؤتمر سيتم تشكيل مكتب تنفيذي لرابطة الخريجين تتابع عن قرب عمل هؤلاء الطلاب، بالإضافة إلى المتابعة التي تتم بواسطة الجامعة، حيث نريد المتابعة أن تأتي من اتجاهين، الأول: الجامعة، باعتبار أنها جزء من المؤسسة حسب ما ينص عليه النظام الأساسي، والثاني: الخريجين أنفسهم، وذلك بأن يكون هناك شيء من الترابط عبر اللجان الفرعية للروابط في الدول المختلفة والجهاز الأعلى للرابطة الذي يوجد في مقر الجامعة الرئيسي، لذلك كان قرار مجلس الأمناء بدعم هذا النشاط وتوفير الإمكانيات التي تساعد الرابطة في انطلاقتها، ثم بعد ذلك يمكن للرابطة أن تحدد موارد إضافية لتمويل نشاطها، ولا سيما أن عدداً كبيراً من خريجي الجامعة في مواقع حساسة ومرموقة في كثير من الدول بإمكانهم أن يدعموا الرابطة وأنشطتها.

كليات جديدة تحت التأسيس، وزيادة في المرتبات، ومشروعات أخرى. كيف ترتب الجامعة لمقابلة زيادة هذه النفقات؟

الجامعة مؤسسة عريقة ولديها بنيات أساسية قوية ولديها موارد ذاتية معتبرة وعدد كبير من الداعمين، لذلك النظر في تطور الجامعة من باب الخوف لن يوصل إلى أي نتيجة، حيث نحن نعمل من باب الرجاء بالتوكل على الله عز وجل، وبتخطيط مسبق لمعرفة قدرات الجامعة المكنوزة في العاملين فيها وبنياتها الأساسية والداعمين لها، حيث لدينا ميزانية محترمة وتستطيع الجامعة أن توفر من مواردها الذاتية جزء كبير جداً يساعد على تغطية الاحتياجات الأساسية، حيث أن الالتزامات التي دخلت فيها الجامعة في الفترة السابقة كانت كبيرة ولكن بفضل الله وتوفيقه



استطاعت أن تنجز كل تلك الالتزامات. فقد يحتاج الأمر إلى مراقبة لصيقة ومتابعة ومجهود، وإذا بذل المجهود فستكون هناك نواتج وإذا لم يبذل لا توجد نواتج، لذلك نحث الأخوة في أجهزة الجامعة المختلفة بأن يبذلوا مجهودات كبيرة وسيكون ذلك ذا أثر إيجابي على تطوير الجامعة.

والحمد لله أحوال الجامعة المالية مستقرة جداً رغم الزيادات الكبيرة التي تمت في المرتبات والبنايات الأساسية التي تم تنفيذها، حيث أنجزت على أفضل ما يكون بفضل الله سبحانه تعالى.

المستشفى، كلية القرآن الكريم، إلى أي المراحل وصلت؟

نتوقع بداية العمل في مستشفى الراجحي بإذن نهاية شهر مايو ، حيث تمت التجهيزات الأولية، والممول للمستشفى الشيخ/ محمد صالح الراجحي، وسيزور الجامعة خلال شهر مايو، ونتوقع أن يشارف على نهايته خلال عامين.

أمّا كلية القرآن الكريم فالخرائط الآن في المراجعات النهائية، ونتوقع خلال هذا العام بداية العمل في تشييد كلية الأنصاري للقرآن الكريم.

كيف ترون دور الجامعة في خدمة المجتمع حالياً ومستقبلاً؟

الجامعة طبيعتها عالمية لذلك تفكر في إفريقيا وما

وراءها، كما أشرت في التدريس والبحث لتغطي الدول الإفريقية، ويظهر ذلك في الكليات المنتسبة التي تستفيد من برامج الجامعة ومن متابعتها؛ وذلك للاطمئنان على الأداء الأكاديمي في هذه المؤسسات وجميعها خارج السودان، كما أن نظام الشهادة الثانوية العالمية يوفر لطلاب التعليم العام في عدد كبير من المهتمين بالدراسات العربية والإسلامية، فهذه خدمة تقدمها الجامعة للمجتمعات المعنية بهذا الجانب. لدينا وفد من كلية الطب وعمادة التدريب الطبي سافروا إلى كينيا لدعم مشروع بدأه خريجو الجامعة بكينيا بتأسيس مستشفى باسم المرحوم البروفيسور: مبيوع مصطفى، وأعتبرها خطوة متقدمة في هذا المشروع. وهذه كلها خدمات لمجتمعات خارج الجامعة.

تعد الجامعة من الصروح التعليمية الكبرى في إفريقيا والعالم الإسلامي، والمتابع لمسيرتها الأكاديمية يلحظ النمو النوعي لها، هل تحقق ذلك بسبب رسالتها في إعداد الخريجين، أم لمناهجها التعليمية، أم بالأطر العاملة بها... أم ماذا؟

سمعة الجامعة تأتي من مداخل مختلفة، أولها: البيئة التي فيها مقر الجامعة والسودان بيئته متسامحة، والطلاب يجدون كل التقدير والاحترام والرعاية والعناية، ولابد من شكر أهل السودان لاستضافتهم هذه الجامعة وحكومته التي وطأت أكنافها للدارسين بالجامعة، وهذه من أقوى البصمات التي يخرج بها خريجو الجامعة وزائروها، كذلك البرامج الأكاديمية، ومستوى أداء هيئة التدريس، وللانضباط في الأداء بالجامعة، حيث توفر المدى الزمني الذي يمكن أن يحصل فيه الطلاب على الدرجات العلمية ما يؤهلهم للعودة إلى بلدانهم للمساهمة في تقديم الخدمات المطلوبة، كذلك السلوك الجيد للطلاب والروح الطيبة التي يقبلون بها إلى الجامعة ويحافظون عليها حتى التخرج باحترامهم لأساتذتهم ونظم ولوائح الجامعة، ودأبهم في التحصيل والمعرفة، واستقائهم معارف إضافية من المجتمع، والتحاقهم ببعض المؤسسات لاكتساب مهارات إضافية، كل ذلك حصيلته احترام وتقدير للجامعة، ويظهر ذلك جلياً عند عودتهم إلى بلدانهم حيث ينخرطون في العمل في مجتمعاتهم وهم مقبولون جداً ومتسامحون مع مجتمعاتهم وليس لديهم عزلة ولا طغيان عليهم، وهذا الذي يحفز الآخرين للإقبال للدراسة بالجامعة.

ماذا أخذت الجامعة من البروفيسور كمال محمد عبيد؟

لم تأخذ بل أعطت والدليل على ذلك أن الجامعة ما تيسر فيها من بنيات أساسية أشرف عليها مديرون سابقون وداعمون محسنون وفروا فرصاً لتقديم تجربة ناجحة، فهي لم تأخذ شيئاً بل أعطت كل شيء، جزاء الله القائم على أمر الجامعة في مراحل تأسيسها المختلفة .

كلمة أخيرة للجودة؟

الجودة معيار أساسي الآن في الحكم على المؤسسات، لذلك أرجو من العاملين بالجامعة في مختلف مرافقها أن يعطوا الجودة عناية خاصة في أعمالهم، تأتي من: احترام المواقيت، تجويد الأداء، الانضباط في تقديم خدمة لمستحقيها ومحتاجيها، والتعامل الحسن مع الآخرين. ولذلك الآن إدارة الجودة تنظم مجموعة من البرامج لرفع قدرات العاملين بالجامعة للتعامل مع هذه الجزئيات التي تمكنهم من أن يكون أدائهم متوافقاً مع نظرة الآخرين للجامعة.

تجويد العمل الدعـــوي

في اطار تنفيذ خطتها للعام ٢٠١٦م أقامت إدارة الجودة وترقية الأداء محاضرة بعنوان «تجويد العمل الدعوي» وذلك في يوم الاثنين الموافق ٢٠١٦/١/٢٥م بقاعة الدعوة بالمركز الإسلامي الإفريقي. حاضرها الدكتور باعزيز علي بن علي الفكي عميد كلية الشريع والقانون، بحضور البروفيسير محيى الدين صديق عبدالله رئيس إدارة الجودة وترقية الأداء، والدكتور عبدالوهاب دفع الله علي مدير المركز الإسلامي الإفريقي، وترأس الجلسة الدكتور محمد دفع الله محمد يوسف رئيس وحدة الجودة.

وهدفت هذه المحاضرة إلى تطوير وسائل الدعوة الإسلامية بالتركيز على القوافل الدعوية التي تسيرها الجامعة مرتين في العام، حيث شارك بالحضور أمراء القوافل وأعضاء لجان القوافل الشتوية، و آخرين.

رئيس إدارة الجودة:

تحدث في بداية المحاضرة بروفسير محيى الدين صديق عبد الله رئيس إدارة الجودة وترقية الأداء، معتبراً أن من أساسيات تجويد الأداء هو احترام الوقت كقيمة دينية، وأن العملية التحضيرية لأي منشط مهمة.

وشكر رئيس إدارة الجودة كل من إدارة المركز الإسلامي الإفريقي لاستضافتها لهذه المحاضرة، ود. باعزيز لموافقته الكريمة على تنفيذ هذه المحاضرة، متمنياً أن تحقق مخرجات هذه المحاضرة الهدف الذي أقيمت من أجله.

مدير المركز الإسلامي:

وتحدث د.عبد الوهاب دفع الله مدير المركز الاسلامي الإفريقي مؤكداً على اهتمام إدارات الجامعة المتعاقبة بأمر الدعوة باعتبار أن جامعة إفريقيا العالمية مؤسسة تعليمية تتبع التعليم وسيلة للدعوة، وقال أن من بين أهداف الجامعة هناك أربعة أهداف تنص على الاهتمام بالعمل الدعوي.

عميد كلية الشريعة والقانون:

ثم تحدث د. باعزيز علي بن علي الفكي عميد كلية الشريعة والقانون المحاضر الرئيسي، مشيداً بقرار البروفيسر عمر السماني الشيخ مدير الجامعة الأسبق الذي اعتبر القوافل الدعوية نشاط لا صفي لا يتخرج الطالب إلا بعد أن يؤديه.

وطالب باعزيز بضرورة تقييم عمل الجمعيات القائمة بالجامعة خاصةً جمعية الدعوة، والجمعيات الأخرى التي تنشط في العمل الدعوي وذلك للوقوف على حالها وتطوير أعمالها.

مبيناً أن من وسائل تطوير العمل الدعوي بالجامعة حث المنتسبين للجامعة بالمشاركة في القوافل، مع إتباع منهج يمحور مسارات وتوجهات الطلاب نحو العمل الدعوي الإسلامي المعتدل، واصطحاب المخرجات

الدعوية متزامنة مع المخرجات الأكاديمية.

وشدد باعزيز على أهمية إعادة النظر في قناعات أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالعمل الدعوي من خلال تكوين وعاء يعمل على التقاء المنتسبين للجامعة مع بعضهم لدعم القيم المركزية وتذكير بعضهم البعض بالمشاركة في العمل الدعوي وخاصة القوافل.

وقال باعزيز أن تجويد وسائل العمل الدعوي مطلوب لضمان مخرجات حقيقية تصب في خدمة رسالة الجامعة، مطالباً باجراء البحوث عن نشاط الجامعة الدعوي واحتياجاته الحقيقة ميدانياً وعلمياً.

المناقشات:

وركزت مناقشات الحضور على أهمية موضوع تجويد العمل الدعوي وتنفيذ مخرجات هذه المحاضرة على أرض الواقع.

التوصيات:

وقد خرجت هذه المحاضرة بعدد من التوصيات كما يلي:

١.احترام الوقت كقيمة دينية.

٢.تقييم عمل الجمعيات الموجودة بالجامعة لتطوير أدائها.

٣.ضرورة مشاركة جميع المنتسبين بالجامعة بانشطة العمل الدعوي وأهمها القوافل.

٤.إتباع الجامعة منهجاً يمحور مسارات وتوجهات الطلاب نحو العمل الدعوي الإسلامي المعتدل.

٥.تجويد وسائل العمل الدعوي لضمان مخرجات حقيقية تصب في خدمة رسالة الجامعة.

٦.اصطحاب المخرجات الدعوية متزامنة مع المخرجات الأكاديمية.

٧.تكوين وعاء يعمل على التقاء المنتسبين للجامعة مع بعضهم لدعم القيمة المركزية والتحاور حول أنشطة الجامعة خاصةً العمل الدعوي.

٨.وضع استراتيجية خمسية دعوية تركز على توفير البيئة الدعوية.

٩.البحث في نشاط الجامعة الدعوي واحتياجاته الحقيقة ميدانياً وعلمياً، وكذلك البحث في نواتج نشاط الجامعة الدعوي.

١٠. إقامة الاسبوع الدعوي لجميع المنتسبين للجامعة.

١١. ترقية الخطاب الدعوي بالجامعة.

١٢. أن تكون القوافل تقييم للطالب والأستاذ معاً.

١٣. وضع المناهج الدعوية نظرياً و عملياً.

١٤. تصحيح الأفكار المعادية للإسلام والتي يموج بها المجتمع عبر برامج دعوية تعد خصيصاً لهذا الغرض.

١٥. إيجاد آلية لربط علاقات التواصل الإجتماعي بين أفراد الجامعة.

ورشة عمل الجودة والاعتماد الأكاديمي للكليات التطبيقية، والهندسة (TEBA)

تحت رعاية البروفيسير كمال محمد عبيد مدير الجامعة،

أقامت كلية إقرأ لدراسات الحاسوب بالتعـــــاون مع إدارة الجودة وترقية الأداء يوم الخميس الموافق ١١ فبراير٢٠١٦م بقاعة إفريقيا للمؤتمرات ورشة عمل بعنوان

«Quality assurance and ABET accreditation for outcome based education»

الجودة والاعتماد الأكاديمي للكليات التطبيقية والهندسة (TEBA).

وقال الأستاذ محمد صلاح عبدالعزيز عميد كلية الحاسوب المكلف، أن الورشة تميزت بحضور نوعي مُقدر من الخبراء والعلماء والسادة عمداء الكليات المختلفة وضيوف من جامعات أخرى أبرزها جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وجامعة العلوم الطبية وجامعة قاردن سيتي وجامعة السودان المفتوحة والمركز القومي للبحوث وغيرها من الجامعات.

وخاطب الجلسة الإفتتاحية للورشة الدكتور البراء أبو عبيدة محمد علي عميد كلية إقرأ لدراسات الحاسوب، مرحباً بالحضور و المحاضرين القادمين من الخارج، متناولاً أهداف الورشة والجهد الذي بذل في إعدادها.

كما خاطب الجلسة الإفتتاحية أيضاً البرفيسير محيي الدين صديق عبداللّه رئيس إدارة الجودة وترقية الأداء ممثلا للسيد مدير الجامعة مقدماً شكر إدارته وتقديرها لجهود المنظمين للورشة، مؤكداً أن مثل هذه الورشات العلمية تعمل على تأسيس الجودة وإدارتها بالجامعة.

وأكد رئيس الجودة حرص الجامعة على ترقية الأداء وتطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة و أهمية حصول الكليات التطبيقية بالجامعة على إعتمـــاد الـ (TEBA)، موصياً بضرورة الاستفادة القصوى من إمكانيات الورشة.

هذا وقد أفادنا الاستاذ محمد صلاح عبدالعزيز عميد كلية الحاسوب المكلف ومدير الورشة بالمعلومات التالية:

أهداف الورشة:

١. تسليط الضوء على برنامج (TEBA) الجودة والاعتماد الأكاديمي لكليات الهندسة والكليات التطبيقية لنشر ثقافة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي.

٢. تبادل الرؤى والأفكار والخبرات بين المشاركين حول موضوع الورشة.

المُتحدثون:

م	الاسم	الجهة
١	د.احمد طالب (لبنان)	خبير الجودة والاعتماد وعضو مجلس الاعتماد الأكاديمي رئيس قسم الجودة بكلية علوم الحاسوب بجامعة نجران
٢	د.محمد الشرجبي (اليمن)	خبير الجودة ورئيس قسم نظم المعلومات بجامعة نجران
٣	د. الدين عثمان محمد	خبير الجودة ورئيس علوم الحاسوب بجامعة نجران

الجهات المشاركة:

م	الجهات من داخل الجامعة	م	من خارج الجامعة
١	إدارة الجودة وترقية الأداء	١٤	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
٢	كلية دراسات الحاســوب	١٥	وزارة التربية والتعليم
٣	كلية العلوم البحتة والتطبيقية	١٦	المركز القومي للبحوث
٤	كلية الهندسة	١٧	جامعة الخرطوم
٥	كلية التمريض	١٨	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
٦	كلية علوم النفط والمعادن	١٩	جامعة قاردن سيتي
٧	كلية الآداب	٢٠	جامعة العلوم الطبية
٨	كلية الإعلام	٢١	جامعة كرري
٩	كلية العلوم الأسرية وتنمية المجتمع	٢٢	جامعة السودان المفتوحة
١٠	مركز يوسف الخليفة		-
١١	معهد البحوث والدراسات الإفريقية		-
١٢	المركز الإسلامي الإفريقي		-
١٣	معهد دراسات الكوارث واللاجئين		-

الجلسة الأولي:

١. مقدمة عامة حول موضوع الجودة والأهداف العامة للورشة ونواتج التعلم التي سيكتسبها الدارس بنهاية الورشة.

٢. تأصيل الجودة من القران الكريم وأهمية الجودة وأهمية الاعتماد.

٣. التعليم القائم على المحتوى مقارنة بالتعليم القائم على النتائج (EBC .sv EBO).

٤. تخللت الجلسة الأولى نقاشات حول:

– ما يحتاجه التعليم العام في السودان.

– الاحتياجات العامة لتطبيق اعتماد TEBA بمؤسسات التعليم العالي بالسودان.

٥. عرضت الجلسة:

– المخططات الانسيابية لعمليتي .EBO

– عمليات التقييم الأساسية في .EBC

– الاعتماد في .EBC

٦. قدمت الورشة الحقائق الأربعة الواجب معرفتها عن إعتماد الـ .TEBA

٧. ختمت الجلسة بعرض قيمة الحصول على معايير TEBA والمعايير التفصيلية للحصول على الاعتماد.

الجلسة الثانية:

١. تناولت تنوير عام حول نواتج التعلم الخاصة بالطلاب.

٢. تصنيفات نواتج التعلم وفقا لما نصه العالم بنجامين بلوم.

٣. تقسيمات بلوم المعرفية، والفرق بين الأهداف والنتائج.

٤. أهمية نواتج التعلم، وفوائده، والخصائص الجيدة لكتابة نواتج التعلم.

5. OLC من النظرية إلي التطبيق، والمشاكل العامة في كتابة.OLC

الجلسة الثالثة:

١. تناولت نواتج التعلم، و تم فيها تقسيم المشاركين لمجموعات عمل للتدرب على إحكام الصياغة الجيدة لنواتج التعلم لبعض المناهج المختارة.

خلاصات:

خلصت الورشة على أن:

١. الاعتماد الأكاديمي يقوم على تبني الجامعة فكر التقويم الذاتي، والعمل على التطوير المستمر للذات.

٢. الاعتماد الأكاديمي يتطلب التخطيط الاستراتيجي لضمان مستويات عالية ومنافسة للمخرجات المتعلقة بوظائف الجامعة المعروفة (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع)، وتشترط جهات منح الاعتماد وجود خطة إستراتيجية طموحة للجامعة.

٣. الاعتماد الأكاديمي يستبدل فلسفة التعلم بفلسفة التعليم، ومن هنا تكون الأولوية لما ينبغي أن **يتعلمه** الطلاب وليس لما يرغب الأستاذ في تعليميه، ويترتب على ذلك بالضرورة إعطاء أهمية قصوى لكيفية تحديد نتاجات تعلم الطالب في صورة قابلة للملاحظة والقياس كمخرجات تعليمية قوية.

٤. أن الاعتماد الأكاديمي يعني جامعة منتجة للبحث العلمي، متفاعلة مع المجتمع المحلي والعالمي، إذ يشغلها بشكل رئيس خدمة المجتمع المحلي والعالمي، وتلبية حاجاته، كل ذلك يجعلنا نتيقن أن الاعتماد الأكاديمي واقع، وضرورة ملحة.

توصيات الورشة:

وأوصت الورشة بالآتي:

١. ضرورة إدراج السعي للحصول علي الاعتماد الأكاديمي للـ TEBA بالخطة الإستراتيجية لكليات دراسات الحاسوب وكليات الهندسة والعلوم بجامعة أفريقيا العالمية.

٢. ضرورة تفعيل الهيئة المستقلة للاعتماد الأكاديمي بوزارة التعليم العالي على مستوى السودان، لتعمل على تهيئة البيئة الملائمة لتطبيق معايير الجودة على مؤسسات التعليم العالي في محلياً، وفق المعايير الدولية.

٣. التوسع في إنشاء البرامج النوعية الجديدة في علوم الحاسوب لتلبية احتياجات سوق العمل.



مؤتمر قضايا المرأة المعاصرة وحوار الحضارات

تحت رعاية السيد المشير عمر حسن أحمد البشير رئيس الجمهورية، وبتشريف الفريق الركن بكري حسن صالح النائب الأول لرئيس الجمهورية، ورئاسة الدكتورة عفاف أحمد محمد الأمين العام للاتحاد النسائي الاسلامي العالمي نظم الإتحاد المؤتمر التفاعلي حول قضايا المرأة المعاصرة وحوار الحضارات في الفترة من ٧-٨ فبراير ٢٠١٦م بقاعة الصداقة بالخرطوم تحت شعار«نحو إمرأة فاعلة في ظل التحديات المعاصرة».

وقالت الأستاذة منال مطر يعقوب منسق وحدة الجودة التي شاركت في هذا المؤتمر، أن المؤتمر وجد إهتماماً محلياً وعالمياً حيث شارك في المؤتمر ستة وسبعين من الخبراء والعلماء ووفود من ست وعشرين دولة يمثلون أعضاء مجلس أمناء الاتحاد النسائي الإسلامي العالمي بمشاركة فروع الاتحاد من الدول المختلفة.

وهدف المؤتمر إلى تطوير المرأة المسلمة لمواكبة القضايا المعاصرة لتفريغ مكانتها والإرتقاء بمشاركتها تمكين قيم التسامح والتعاون وذلك من خلال أربع محاور وهي: الدين والتدين،الواجبات والحقوق، الفقه والتأصيل، العولمة .وتحديات السلام والتنمية

و تناول المؤتمر عدد من الأوراق، حيث تناولت البروفيسير أماني برهان الدين لوبيس من إندونيسيا «دور المرأة المعاصرة في بناء واستدامة ونشر ثقافة السلام ودورها وأوضاعها في حوار الاديان».

وتناول البروفيسير عامر عباس حمد من جامعة الخرطوم في ورقته «النظر للمرأة المعاصرة من خلال قراءة في كتيب «دية المرأة في الفقه الإسلامي» لسماحة الشيخ أحمد بن عبدالعزيز المبارك. ومن جامعة الخرطوم كذلك شارك في المؤتمر البروفيسير عبدالله محمد أحمد بموضوع عن «دور المرأة في الأدب والفن».

وشاركت في المؤتمر أيضاً الدكتورة إقبال أبودوم من جامعة امدرمان الاسلامية بورقة بعنوان «المرأة وإدارة التدافع الحضاري، نماذج من القرآن الكريم». كما شارك الاستاذ إبراهيم الكاروري بموضوع «المرأة ورسالتها في ترقية البناء الحضاري الانساني، قراءة من خلال نسق القيم الاسلامية».

وقدمت كل من الدكتورة نزيهة معاريج ورقة «فطرة التدين ومؤسسة الاسرة»، والدكتورة هويدا صلاح الدين العتباني ورقة «منهجية المرأة في إرساء الحوار وثقافة السلام». أما الاستاذة سيدة محمود من الرابطة العالمية للمنظمات النسائية الإسلامية فقد تناولت «الاستلاب الثقافي وإعادة بناء المفاهيم، الاستغلال والعنف كما وردا بالوثائق الأممية»، وتحدثت الدكتورة فاطمة سالم عن «التطوير الفقهي لنوازل قضايا المرأة المستحدثة والأوضاع المتغيرة للحضارات».

وشارك في المؤتمر كذلك الدكتور محمد الحبر يوسف في موضوع عنوانه «المرأة والتطرف الديني والغلو»، والدكتورة فاطمة عبدالرحمن بموضوع «الحقوق والواجبات في الأسرة».

أساسيات الأحياء الجزيئية والمعلومات الحيوية

بمباركة من إدارة المعامل وتحت إشراف إدارة الجودة وترقية الأداء أقامت كلية العلوم بمعامل الأحياء الدقيقة دورة أساسيات الأحياء الجزيئية والمعلومات الحيوية في الفترة من ٣١ يناير - ١٠ فبراير ٢٠١٦م

وجاءت فكرة إقامة الدورة بمبادرة من الأستاذ منير ناصر حميدان رئيس قسم الأحياء بكلية العلوم البحتة والتطبيقية بمشاركة (١٥) متدرباً تحت إشراف المدرب أحمد محمد أحمد محمد.

وخاطب الدورة في نهايتها السيد رئيس إدارة الجودة والسيد رئيس الإدارة الفنية للمعامل والسيد عميد كلية العلوم البحتة والتطبيقية مشيدين بنجاح الدورة وانضباط المتدربين مقدمين شكرهم للمدرب على جهده في تحقيق أهداف الدورة ثم تم توزيع شهادات الحضور للمتدربين.

وكانت الدورة قد خلصت إلى عدد من التوصيات لتحسين الأداء أهمها:

١. تخصيص معمل متكامل وخاص بعلم الأحياء الدقيقة الجزيئية وتوفير المواد الأساسية التي يحتاجها المتدرب لتطبيق التجارب.

٢. استمرار قسم الأحياء في مواصلة التدريب مع توفير الأجهزة و توفير المحاليل الخاصة بالأحياء الجزيئية حتى يتم التمكن من التحصل على نتائج صحيحة يعتمد عليها.

٣. تهيئة مكان مناسب للمحاضرات على أن يكون المعمل للتطبيق فقط.

تنمية مهارات القيادة الجامعية

أوصت دورة تنمية مهارات القيادة الجامعية بأهمية إقامة دورات متخصصة في إدارة الوقت، والتواصل الفعال، وإقامة دورات في فن إصدار الأوامر ومعالجة التذمرات.

وكان البروفيسير الصديق الشيخ حياتي مدير جامعة الخرطوم الأسبق قد حاضر الدورة التي أقيمت بقاعة النجاشي في يوم السبت الموافق ٢٧فبراير من هذا العام بمشاركة (٤١) من عمداء الوحدات العلمية ورؤساء الإدارات ومدراء المراكز والمعاهد.

وهدفت الدورة إلى إعداد المشاركين نظرياً وعملياً لمارسة الأدوار القيادية بفاعلية وكفاءة بواسطة تنمية المفاهيم الإدارية لدى القيادات وتزويدهم بأساليب الإدارة مع ضرورة إدراك القيادات الإدارية للمتغيرات الحديثة وتأثيرها على الإدارة والعمل، والمشاركة الفعالة والتفكير العلمي والابتكار لحل المشكلات، واكتشاف العناصر القيادية وإعدادها وتقييمها.

وفي ختام الدورة خاطب البروفيسور محي الدين صديق عبد الله رئيس إدارة الجودة وترقية الأداء شاكراً الإخوة العمداء على استجابتهم لحضور الورشة وصبرهم الجميل على زمن تنفيذ الورشة. كما تحدث نيابةً عن الإخوة العمداء الدكتور أحمد الريح يوسف أبو عاقلة عميد كلية التربية، مقدماً شكره للمدرب البروفيسور الصديق حياتي والحضور الكريم والقائمين على تنفذ الدورة متمنياً المزيد من الدورات والورش التدريبية لتنمية القيادات الإدارية بالجامعة.

كما أكد الدكتور أحمد الريح عن مدى استفادتهم من الدورة التي اهتمت بصقل مهارات القائد وفنون القائد الناجح وفنون إدارة الوقت والاتصال وفنون إصدار الأوامر.

موضوع العدد

إتقان العمل ثمرة الإحسان

أ.د.عباس محجوب - شبكة المشكاة الإسلامية

الإنسان المسلم يفترض فيه أن تكون شخصيته إيجابية، مقبلة على الحياة، متفاعلة معها، ولأن الإنسان المسلم مطالب باستيفاء شروط الخلافة في الأرض والسعي في مناكبها عبادةً لله، وإعماراً للأرض، واستفادة مما فيها من ثروات وخيرات لا يصل إليها إلا بالعمل والعمل الجاد، لذلك كانت مطالبة الرسول صلى الله عليه وسلم أن يتقن الإنسان عمله. (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه)١. فالإتقان سمة أساسية في الشخصية المسلمة يربيها الإسلام فيه منذ أن يدخل فيه، وهي التي تحدث التغيير في سلوكه ونشاطه، فالمسلم مطالب بالإتقان في كل عمل تعبدي أو سلوكي أو معاشي؛ لأن كل عمل يقوم به المسلم بنيّة العبادة هو عمل مقبول عند الله

يُجازى عليه سواء كان عمل دنيا أم آخرة. قال تعالى: ﴿قُلْ إِنَّ صَلاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ (١٦٢) لا شَرِيكَ لَهُ وَبِذلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ (١٦٣)﴾. الأنعام: ١٦٢-١٦٣.

وتتمثل عملية الإتقان في تعلُّم المسلم للصلاة وأدائها بأركانها وشروطها التي تدرّب المسلم على الإتقان المادي الظاهري، بل على الإتقان الداخلي النفسي المتمثل في مراقبة الله عز وجل والخوف منه، فهل نحن نربي الآن في مجتمعنا المسلم الشخصية المسلمة التي تهتم بإتقان أمور الحياة كلها؟ فردية أو جماعية؟ وهل سبب تخلفنا وتأخرنا يرجع إلى فقدان هذه الخاصية؟ وما قيمة الشعائر والوسائل التعبدية التي لا تغير في سلوك الإنسان ونمط حياته ووسائل إنتاجه؟

إننا نفتقد التربية الأسرية والمدرسية والاجتماعية، التي تجعل عمل الإتقان في حياتنا مهارة داخلية تعبر عن قوة الشخصية التي تكسب الإنسان: الاتزان، والثقة، والاطمئنان، والتفرد، إلى جانب اكتساب المهارة المادية والحركية.

إننا مطالبون بترسيخ هذه القيمة التربوية الحياتية في واقعنا وسلوكنا؛ لأنها تمثل معيار سلامة الفرد وقوة شخصيته وسمة التغيير الحقيقي فيه، كما أننا مطالبون ببذل الجهد كله في إتقان كل عمل في الحياة يطلب منا ضمن واجباتنا الحياتية أو التعبدية.

وعادة الإتقان يكسب الأمة المسلمة الإخلاص في العمل لارتباطه بالمراقبة الداخلية، كما أنه تجرد العمل من مظاهر النفاق والرياء، فكثير من الناس يتقن عمله ويجوّده إن كان مراقباً من رئيس له، أو قصد به تحقيق غايات له، أو سعى إلى السمعة والشهرة؛

وذلك لأنه يفتقد المراقبة الداخلية التي تجعله يؤدي عمله بإتقان في كل الحالات دون النظر إلى الاعتبارات التي اعتاد بعضهم عليها.

ظاهرة حضارية:

فالإتقان كما قلنا هدف تربوي، ومن أسس التربية في الإسلام، لأن الإتقان في المجتمع المسلم ظاهرة سلوكية تلازم المسلم في حياته، والمجتمع في تفاعله وإنتاجه، فلا يكفي الفرد أن يؤدي العمل صحيحاً بل لا بد أن يكون صحيحاً ومتقناً، حتى يكون الإتقان جزءاً من سلوكه الفعلي.

والإتقان في المفهوم الإسلامي ليس هدفاً سلوكياً فحسب، بل هو ظاهرة حضارية تؤدي إلى رقي الجنس البشري، وعليه تقوم الحضارات، ويعمر الكون، وتثرى الحياة، وتنعش، ثم هو قبل ذلك كله هدف من أهداف الدين يسمو به المسلم ويرقى به في مرضاة الله والإخلاص له؛ لأن الله لا يقبل من العمل إلا ما كان خالصاً لوجهه، وإخلاص العمل لا يكون إلا بإتقانه.

ولعلنا نلاحظ أن من أسباب التخلف في المجتمعات الإسلامية افتقادها خاصية الإتقان كظاهرة سلوكية وعلمية في الأفراد والجماعات، وانتشار الصفات المناقضة للإتقان: كالفوضى، والتسيب، وفقدان النظام، وعدم المبالاة بقيمة الوقت، واختفاء الإحساس الجمعي، والإهمال، والغش، والخديعة، وهذا منعكس في فقدان المسلمين للثقة في كل شيء ينتج في بلادهم مع ثقتهم في ما ينتج في غير بلاد المسلمين.

والشباب المسلم يتعرض للكثير من المخاطر بفقدان هدف الإتقان في المناشط المتعلقة به، بينما كان المسلمون الأوائل يحرصون على تعليم الشباب إتقان العمل حتى كان طالب الطب مطالباً بتحسين خطة وإتقانه لها قبل أن يتعلم مهنة الطب، ليكون الإتقان سمة خلقية سلوكية، وقيمة إنسانية. وصفة الإتقان وصف الله بها نفسه لتنقل إلى عباده. قال تعالى:(وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتْقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ) النمل ٨٨.

هناك علاقة متداخلة بين الإتقان والإحسان، غير أن الإتقان عمل يتعلق بالمهارات التي يكتسبها الإنسان، بينما الإحسان قوة داخلية تتربى في كيان المسلم، وتتعلق في ضميره وتترجم إلى مهارة يدوية أيضاً، فالإحسان أشمل وأعم دلالة من الإتقان، ولذلك كان هو المصطلح الذي ركز عليه القرآن والسنة، وقد وردت كلمة الإحسان بمشتقاتها المختلفة مرات كثيرة في القرآن الكريم، منها :ما ورد بصيغة المصدر اثنتي عشرة مرة، بينما وردت كلمة المحسنين ثلاثاً وثلاثين مرة، وبصيغ اسم الفاعل أربع مرات، واللافت للنظر أنها لم ترد بصيغة الأمر إلا مرة واحدة للجماع. قال تعالى:(أَنفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ) البقرة ١٩٥.

وكما ذكر الأستاذ سعيد حوى في كتابه جند الله ثقافة وأخلاقاً: إن الإحسان ذو جانبين، عمل الحسن أو الأحسن ثم الشعور أثناء العمل بأن الله يرانا أو كأننا نراه، وهذا هو تعريف الرسول صلى الله عليه وسلم للإحسان بـ: (أن تعبد الله كأنك تراه، فإن لم تكن تراه فإنه يراك([١، فالإحسان مراقبة دائمة لله، وإحساس بقيمة العمل، وعلى هذا تندرج كل عبادة

شرعية، أو سلوكية أو عائلية تحت مصطلح الإحسان الذي يعني انتقاء الأحسن في كل شيء، فالشخصية المسلمة تتميز بالإحسان الذي يرتبط بالتقوى وعبر عنه كمرحلة سامية من مراحل الإيمان المصاحب للعمل، يقول تعالى:(لَيْسَ عَلَى الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ جُنَاحٌ فِيمَا طَعِمُوا إِذَا مَا اتَّقَوا وَّآمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ثُمَّ اتَّقَوا وَّآمَنُوا ثُمَّ اتَّقَوا وَّأَحْسَنُوا وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ) المائدة ٩٣.

فإذا كان المسلم مطالباً بالعبادة، والعمل المترجم للإيمان فإنه مطالب دائماً بالإحسان في العمل والحياة، غير أن هناك تفاوتاً في مجالات الإحسان حيث ركز القرآن الكريم، في طلب الإحسان في أمور منها: الإحسان إلى الوالدين، مع دوام الإحسان في كل شئ، يقول الله تعالى: (وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَى وَالْيَتَامَى وَالْمَسَاكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَى وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَن كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا) النساء (٣٦) ، فالإحسان بنص هذه الآية انفتاح على قطاعات كثيرة في المجتمع، يطالب المسلم بالتعامل معها، والتفاعل على أساس من التقوى والحرص على الجماعة، حتى يكون الجهد المبذول في سبيل الإحسان إليها ذا قيمة اجتماعية يراعى فيها رضاء المولى عز وجل لقوله تعالى: (وَإِنِ امْرَأَةٌ خَافَتْ مِن بَعْلِهَا نُشُوزًا أَوْ إِعْرَاضًا فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا أَن يُصْلِحَا بَيْنَهُمَا صُلْحًا وَالصُّلْحُ خَيْرٌ وَأُحْضِرَتِ الْأَنفُسُ الشُّحَّ وَإِن تُحْسِنُوا وَتَتَّقُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا) النساء ١٢٨.

والرسول صلى الله عليه وسلم يربط بين الإتقان والإحسان فيقول: ((إن الله كتب الإحسان على كل شئ فإذا قتلتم فأحسنوا القتلة، وإذا ذبحتم فأحسنوا الذبحة))٢، فالإحسان هنا مرادف لكلمة الإتقان، وقد أراد الرسول صلى الله عليه وسلم أن يزرع بذلك الرحمة في قلب المسلم، ويكسبه عادة الإتقان في العمل حتى ولو لم يكن للعمل آثار اجتماعية كالذبح الذي ينتهي بإتمام العمل كيفما كان.

وأول عمل يتطلب الإتقان في حياة المسلم، هو: الصلاة حيث يطالب بها في السابعة ويضرب عليها في العاشرة، فإذا وصل مرحلة الشباب والتكليف كان متقناً للصلاة مجوداً لها محسناً أداءها، فالمسلم في الصلاة يتقن عدداً من المهارات المادية والمعنوية، فإقامة الصلاة وما يطلب فيها من خشوع واستحضار لعظمة الخالق، وطمأنينة الجوارح، وتسوية الصفوف، ومتابعة الإمام، ثم ممارسة الصلاة خمس مرات في اليوم، كل هذه من الممارسات التي تتطلب التعود على الإتقان حتى تنتقل هذه العادة من الصلاة إلى سائر أعمال المسلم اليومية دنيوية أو أخروية.

إن الإحسان دعوة إلى إيجاد الشخصية المثلى، الشخصية التي اتجهت حركة المجتمع وجهود التربية إلى إيجادها، هذه الشخصية تمثل المثالية التي تحققت في واقع المجتمع المسلم في الماضي، ويمكن أن تتحقق في واقعنا إذا توافرت الشروط الموضوعية لتحقيقها، وقد اختصر القرآن الكريم الصورة الإنسانية المثالية في آية واحدة، يقول تعالى(وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ لَا تَعْبُدُونَ إِلَّا اللَّهَ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَذِي الْقُرْبَى وَالْيَتَامَى وَالْمَسَاكِينِ وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ ثُمَّ تَوَلَّيْتُمْ إِلَّا قَلِيلًا مِنْكُمْ وَأَنْتُمْ مُعْرِضُونَ) البقرة٨٣، وللوصول إلى شخصية المسلم التي تحققت فيه معاني الإحسان نرى أن الأمر يحتاج إلى مجاهدة شديدة للنفس تتحقق فيها كثير من الصفات، منها قول الله تعالى: الذين ينفقون في السراء والضراء والكاظمين الغيظ والعافين عن الناس والله يحب المحسنين) آل عمران ١٣٤.

ولأن الإحسان مجاهدة وجهاد يقول سبحانه وتعالى: والذين جاهدوا فينا لنهدينهم سبلنا وإن الله لمع المحسنين) (العنكبوت ٦٩وقد وصف الله سبحانه الأنبياء جميعاً بأنهم من المحسنين الذين يستحقون حسن الجزاء عند الله؛ لأنهم كانوا يجاهدون أنفسهم خوفاً من الله وتقوى، يقول الله تعالى: إن المتقين في جنات وعيون آخذين ما آتاهم ربهم إنهم كانوا قبل ذلك محسنين كانوا قليلاً من الليل ما يهجعون وبالأسحار هم يستغفرون وفي أموالهم حق للسائل والمحروم) الذاريات ١٧-١٩.

وإلى جانب المجاهدة هناك وسيلة أخرى لاكتساب صفة الإحسان، وهي: الإقبال على الله بالطاعة والعبادة والذكر، يقول الله تعالى: إن أحسنتم أحسنتم لأنفسكم وإن أسأتم فلها) (الإسراء ٧).

والإحسان في أمور الدنيا يشمل: الحياة كلها إذ أن الحياة لا تنموا ولا تزدهر، والحضارات لا تبنى ولا تتقدم إلا بالإحسان (إحسان التخطيط، وإحسان التنفيذ، وإحسان التقدير)، إن الله كتب الإحسان على كل شئ، والمسلم لا يتربى على الإحسان إلاّ إذا قصد الإحسان في تفاعله مع المجتمع، ليس بقصد اللياقة الاجتماعية المظهرية؛ بل بقصد مراعاة حق الإنسان وحق الأخوة الإسلامية في إحسان التعامل على قاعدة من الأمانة والصدق والإخلاص والتقوى، والمسؤولية الاجتماعية المتجذرة في وجدانه وكيانه.

الإحسان إيجابية، والمسلم مطالب بان يكون الإحسان هدفه، وغايته؛ لأن الله يأمر بالعدل والإحسان قولاً وعملاً، يقول تعالى: وقل لعبادي يقولوا التي هي أحسن) [الإسراء ٥٣، ويقول تعالى: ليجزيهم الله أحسن ما كانوا يعملون) [التوبة ١٢١، وكذلك فإن الإسلام توجه في تربيته إلى مجتمع العمل ليكون متقناً، كما علمنا رسول الله صلى الله عليه وسلم: وجعل الإسلام العمل المعيار الأوحد لما يكسبه الإنسان في الحياة، وجعل إتقان العمل عبادة تحبب العامل إلى الله، وتحقق له سر استخلافه ووجوده، فالمجتمع العامل هو المجتمع المنتج الذي يعتمد أفراده في كسبهم على جهدهم العضلي والفكري، لذلك دعا الإسلام إلى العمل وباركه وجعل له جزاء في الآخرة مع جزاء الدنيا.

استغلال الإنسان وحق العامل:

كما أن الإسلام يحرم استغلال الإنسان، وسلب جهده وطاقته، كما أكد الإسلام على حق العامل في ملكية أجره وحمايته والوفاء له والتعجيل بإعطاء الأجير حقه قبل أن يجف عرقه، بل جعل الإسلام كل عمل يقوم به المسلم طاعة لله إذا قصد مصلحة البشر وأتقنه وأخلص فيه، وجعل العمل عبادة وقربى يعتبر من أعظم الدوافع لبذل الجهد وكثرة الإنتاج، وفي المقابل حرم الإسلام البطالة وعابها فجعل اليد العليا خيراً من اليد السفلى وحض على العمل، حيث يقول الرسول صلى الله عليه وسلم: لأن يأخذ أحدكم

حبله فيأتي بحزمة الحطب على ظهره فيبيعها فيكف الله بها وجهه خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه) [٣.

و المشكلة أننا نقر هذه المبادئ نظرياً ونحدث عنها كثيراً، ولكننا لا نترجمها في واقع مجتمعنا الذي يتميز بضعف الإنتاج، والتهرب من العمل، وعدم الإتقان بل يحمل قيماً فكرية نحو العمل مخالفة لمفهوم الإسلام.

مجتمعنا يحتاج إلى تغيير جذري في مفاهيم العمل وأهمية الإنتاج، ويحتاج إلى تعليم مكثف لأهمية الإتقان لكل عمل يقوم به، فنحن لا نتعلم من ديننا ولا نتعلم من غيرنا، وتربيتنا الأسرية والمدرسية والحياتية لا تقوم على أهمية أن تعمل وتكد وتجتهد وتبني في الحياة، بل إن المفاهيم الخاطئة لا تفرق بين التكافل كقيمة حياتية، والتواكل والتكاسل كعيوب سلوكية وحياتية، وإلى الآن لم توضع البرامج التي ستغير من أساليب العمل.

مفاهيم الإنتاج في التعليم:

و مفاهيم الإنتاج في المستقبل والتعليم العام والجامعي في بلادنا يدلان على أننا لا نسعى لتغيير هذا المجتمع إلى الأفضل والأحسن، وسنظل عالة على غيرنا نستهلك ما يصنعون وينتجون، ونمارس فضيلة المناقشة والجدال والتنظير والتجديد للشعارات والأماني وأحلام اليقظة التي أدمنها مجتمعنا.

و المجتمع المتعلم هو المجتمع الذي يبشر بالحضارة والرفاهية والنظام والتخطيط والإنتاج والازدهار، وهو المجتمع المعصوم من الفوضى والتسيب، والمبرأ من الأمية والجهل والخرافة، وكل مظاهر التخلف الحضاري والعلمي، وهو المجتمع الذي يربط الأسباب بالمسببات، والنتائج بالمقدمات، ويكتشف قوانين الله في الكون، ويحسن التعامل معها والاستفادة منها، وأول آيات الوحي كانت دعوة إلى المجتمع المتعلم المعتمد على المنهج العلمي.

والمنهج العلمي الذي أصله المسلمون وعممه علماء الحديث، وقبل ذلك وضع أساسه القرآن الكريم، هذا المنهج هو الذي أوجد مجتمع العلم والحضارة وكان سر التقدم وبناء العقلية المسلمة على منهجية العلم والإيمان.

والذين يظنون أن أكثر المؤسسات الفارغة من المضامين العلمية الحقيقية يمكن أن تحدث تغييراً في المجتمع فهؤلاء واهمون؛ لأن هذا النوع من التغيير سيكون تغييراً شكلياً مظهرياً أجوف لا قيمة له في الحياة ولا أثر له في عملية التنمية والتقدم، وسنظل نحرث في البحر ونضرب في حديد بارد.

هوامش:

١ متفق عليه: صحيح البخاري، كتاب الإيمان، باب سؤال جبريل النبي صلى الله عليه وسلم، ح رقم ٤٨ ، ومسلم كتاب الإيمان، باب بيان الإيمان والإسلام والإحسان ح رقم ٩.

٢ سنن الترمذي، كتاب الديات باب ما جاء في النهي عن المثلة، ح رقم ١٣٢٩

٣ البخاري، كتاب الزكاة، باب الاستحقاق في المسألة، ح رقم ١٣٧٨

أهمية المؤشرات الإحصائية الالكترونية
في تطوير العملية التعليمية

د.محمد دفع اللّه محمد
أ.آمنة إبراهيم عبد اللّه

مقدمة:

أصدرت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي قراراً بإنشاء وحدات إدارية للإحصاء الأكاديمي في جميع المؤسسات التعليمية العليا؛ وذلك دليلاً على أهمية العمليات الإحصائية في التعليم العالي.

والشاهد أن إدارة الجودة قد اهتمت بهذا الجانب منذ أكثر من ست سنوات عندما عينت متخصصاً في الإحصاء الأكاديمي في عام ٢٠٠٩م، وكانت تعامله كوحدة إدارية مكملة لوحدات الجودة الأخرى.

وفي حقيقة الأمر أن هذا الاهتمام يجب أن يكون من جميع كليات الجامعة ووحداتها الإدارية، بذلك بالتعاون مع وحدة الإحصاء في توفير البيانات المطلوبة بدقة وسرعة، وذلك لارتباطها بتوفير المعلومات للجهات العليا داخل الجامعة وخارجها، إضافة إلى ذلك الاستفادة من هذه المعلومات بعد معالجتها في عمليات التقويم الذاتي وتطوير الأداء الكلي بالجامعة.

ما هو الإحصاء:

الإحصاء هو العلم الذي يختص بجمع البيانات وتبويبها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى نتائج تساعد في اتخاذ القرارات المناسبة.

ماذا نعني بالمؤشرات:

المؤشرات عبارة عن إحصائيات تصف خصائص وأداء الإدارات والخدمات التعليمية؛ للتخطيط والتنبؤ بمسارات واتجاهات الأعمال؛ لتحقيق الأهداف بأقل التكاليف وبأقل قدر من الهدر.

أهمية المؤشرات الإحصائية الالكترونية في تطوير العملية التعليمية:

مما لاشك فيه أن هناك أهمية كبيرة لاستخدام المؤشرات الإحصائية في المؤسسات الجامعية في عمل وحدات ضمان الجودة وتقييم الأداء الجامعي فيها، والتي تحتاج دائما إلى هذه المؤشرات، وكذلك الحاجة إلى توظيف معطيات التطور العلمي والتكنولوجي بتقنياته المختلفة، ومنها: الحاسوب بتطبيقاته

المتعددة؛ وذلك من أجل الحصول على مؤشرات إحصائية الكترونية تعتمد على استخدام الحاسوب وتطبيقاته المختلفة؛ لكي نستطيع من خلالها الحصول على معلومات دقيقة ومعالجة البيانات الإحصائية التي تخص متطلبات تقييم الجودة في عناصر العملية التعليمية المختلفة من أجل المساهمة في تطويرها وجعلها أكثر فاعلية وكفاءة وبما يتناسب مع التوجهات الحديثة في استخدام التقنية وتطبيقاتها في حلقات العمل والإنتاج في جميع المؤسسات، ومنها: المؤسسات التربوية (الجامعية على وجه الخصوص)؛ كونها تمتلك الإمكانيات المادية والبشرية والعلمية اللازمة لإنجاح هذه المشاريع والتوجهات.

ومن الأمور الأساسية التي ازداد الاهتمام بها في الآونة الأخيرة هو موضوع الجودة الشاملة في المؤسسات المختلفة على اختلاف أهدافها وأساليب العمل بها. حيث عملت تلك المؤسسات على دراسة مدى توفر متطلبات هذه الجودة فيها، وخصصت الإمكانيات المادية والبشرية من اجل ذلك كما تم إنشاء وحدات متخصصة بدراسة الجودة وتقييم الأداء تهدف إلى مراقبة وتقييم سير العمل في تلك المؤسسات وتقييمه وتحديد الأمور الايجابية لغرض تعزيزها وتطويرها وكذلك الأمور السلبية لغرض معالجتها وتلافيها في المستقبل ومن اجل أن تعطي صورة دقيقة وواضحة عن جميع عناصرها وخصصت الأموال اللازمة لذلك.

لقد عملت المؤسسات التعليمية بمختلف مراحلها الدراسية وخاصة الجامعية منها شأنها شأن المؤسسات الأخرى في هذا الاتجاه، وأنشأت وحدات متخصصة لهذه الغرض (وهو ما يطلق عليه وحدة





ضمان الجودة وتقييم الأداء الجامعي أو أي مسمى آخر) ضمن نفس المجال والأهداف. حيث خصصت لها العناصر البشرية، والإمكانيات الأخرى اللازمة للقيام بمهام عملها، ومراقبة سير العملية التعليمية بجميع عناصرها ومفرداتها في المؤسسة الجامعية.

ويعد الإحصاء والمؤشرات الإحصائية من أهم الأمور التي لا غنى عنها في عمل وحدات ضمان الجودة والأداء الجامعي؛ لأنه من خلاله نستطيع تكميم جميع الحالات التي يتم دراستها واستقصائها والحصول على معلومات كمية ودقيقة عن المعلومات المطلوبة من أجل تقييم جميع عناصر العملية التعليمية.

كذلك أهمية الإحصاء تكمن في كونه وسيلة تستخدم في مساعدة الباحثين في مختلف أنواع المعرفة، من خلال: تزويدهم بالأدوات، والمؤشرات الرقمية التي تساعدهم في: تحليل المعطيات، والاستنتاجات بشكل علمي دقيق، واستخراج النتائج الكمية، ومن ثم اتخاذ القرارات المناسبة التي تحقق أفضل النتائج لمخرجات العمل.

استخدام الأجهزة الالكترونية في الإحصاء:

أصبح من الضروري الالتفات إلى أهمية استخدام الأجهزة التقنية الالكترونية، وفي مقدمتها: الحاسوب بتطبيقاته المختلفة في المؤشرات الإحصائية التي يتم استخدامها، والتعامل معها في المؤسسات التعليمية، ومنها: المؤسسات الجامعية (خاصة في مجال الحصول على مؤشرات رقمية الكترونية في عمل وحدات ضمان الجودة والأداء الجامعي) التي هي مسؤولة عن تقييم العمل في مختلف عناصر العملية التعليمية في المؤسسة الجامعية؛ من أجل المساهمة في تطوير هذه العملية، وجعل المؤسسة الجامعية قادرة على إنتاج أفضل المخرجات من الطلبة الخريجين القادرين على التفاعل بصورة ايجابية، مع إفرازات ومعطيات التطور العلمي، والتكنولوجي وخدمة المجتمع وبناء البلد.

الإحصاء والتقويم الذاتي:

وهناك عدة عناصر في المؤسسة الجامعية، تتطلب تقييمها ودراسة جودتها بدقة، ومنها:

رؤية المؤسسة الجامعية.

رسالة المؤسسة الجامعية.

أهداف المؤسسة الجامعية.

التخطيط الإستراتيجي والرؤية المستقبلية.

الإمكانيات البشرية .

الإمكانيات المادية والتقنية.

الإمكانيات التعلمية.

الإمكانيات المالية.

الإمكانيات الإدارية والقيادية. ومن عناصر العملية التعليمية التي ينبغي التعرف على جودتها وكفاءتها ما يأتي:

الأستاذ.

الطالب.

المنهج الدراسي ويشمل:

الأهداف التعليمية.

المحتوى الدراسي.

طرائق التدريس.

التقويم.

البيئة الصفية.

ولا بد من استخدام الإحصاء والمؤشرات الإحصائية في: تعميم نتائج التقييم التي تقوم بها وحدة الإحصاء بإدارة الجودة؛ من أجل الحصول على مؤشرات دقيقة وقابلة للقياس عن جميع عناصر المؤسسة الجامعية (من خلالها عناصر العملية التعليمية)؛ كذلك من أجل تلافي السلبيات وتعزيز الايجابيات.

ولابد من إدخال التقنيات الحديثة، مثل: الحاسوب وتطبيقاته، والاهتمام بالمؤشرات الإحصائية الالكترونية في عمل وحدة الإحصاء، من أجل: الحصول على نتائج دقيقة وصحيحة، وتقليل الوقت والجهد والكلفة، ومسايرة التطور العلمي، والمساهمة في تطوير العملية التعليمية في المؤسسة الجامعية.

وعليه لابد أن نؤكد هنا على:

١. اهتمام جميع مكونات الجامعة بحفظ البيانات الخاصة بهم بدقة، وتحديثها بصورة مستمرة، وتوفيرها متى ما طلبت منهم.

١ – أهمية اعتماد الإحصاء والمؤشرات الإحصائية في عمل إدارة الجودة بالجامعة.

٢ – أهمية استخدام التقنيات الحديثة، ومنها: الحاسوب، والعمل بموجب المؤشرات الإحصائية الالكترونية.

٣– ضرورة العمل على استخدام المؤشرات الإحصائية الالكترونية في تقييم جميع عناصر العملية التعليمية.

٥ – إخضاع جميع عناصر العملية التعليمية لعملية التقييم الدوري وبصورة تفصيلية.

٦ – تعميم نتائج التقييم الدوري، وتحويله إلى مؤشرات إحصائية دقيقة قابلة للقياس.

٧ – استخدام التقنيات الحديثة، ومنها الحاسوب: في عمل وحدة الإحصاء بإدارة الجودة، والمسؤولين عن حفظ البيانات في الوحدات المختلفة؛ للحصول على مؤشرات إحصائية الكترونية تساهم في تطوير العملية التعليمية.

٨ – العمل في ضوء نتائج التقييم على تعزيز الحالات الايجابية، ومعالجة الحالات السلبية في عناصر العملية التعليمية المختلفة وبصورة تفصيلية.



التصنيف العالمي للجامعات ... يداً بيد نحو التميز

أ.هالة حمد الزبير
كلية إقرأ لدراسات الحاسوب

مما لاشك فيه أن التعليم هو أساس نهضة الشعوب والأمم، فالتعليم بما يشمله من مراحل دراسية مختلفة (بالإضافة إلى البحث والنشر العلمي) أصبح هو المقياس لريادة الدول. ومن هنا كان الاهتمام بالجودة العملية التعليمية ومخرجاتها.

وقد اهتمت عدد من المؤسسات التعليمية الكبرى بمعايير تساعد على تجويد مخرجات العملية التعليمية، ومن ثمّ تنافست الجامعات فيما بينها للفوز بأعلى الدرجات وتحقيق معظم هذه المعايير. ويبقى القاسم المشترك بين مختلف التصنيفات العالمية، هو: اعتمادها على التحليل الكمِّي للمخرجات العلمية للمؤسسات الأكاديمية.

ففي هذه المساحة نحاول إلقاء الضوء على عدد من معايير تصنيفات الجامعات، متناولين سلبيات وايجابيات هذه التصنيفات.

التصنيف الأكاديمي للجامعات:

هناك عدد كبير من التصنيفات العالمية للجامعات منشأة بواسطة مؤسسات تعليمية معروفة وموثوق بها، كل تصنيف يعتمد على معايير محددة، فأيّ جامعة تستوفى كل المعايير توضع لها رتبة أو درجة في التصنيف. ومن هنا يمكن أن نعبر عن مفهوم التصنيف العالمي للجامعات بأنه: (نظام ترتيب الجامعات من حيث المستوى الأكاديمي، والعلمي أو الأدبي، وهذا الترتيب يعتمد على مجموعة من الإحصاءات، أو استبانات توزع على الدارسين والأساتذة وغيرهم من الخبراء والمحكمين، أو تقييم الموقع الإلكتروني أو غير ذلك من المعايير).

بعض أشهر هذه التصنيفات ومعاييرها المختلفة:

تصنيف جامعة شنغهاي:

تصنيف شنغهاي العالمي للجامعات والذي يعرف بـ (التصنيف الأكاديمي لجامعات العالم)

Academic Ranking of World







ARWU) Universities)، يعتمد تصنيف شنغهاي على الأداء فيما يتعلق بالبحوث العلمية وقد بدأ في العام ٢٠٠٣م، وهو ترتيب صُنف من قبل معهد التعليم العالي التابع لجامعة شانغهاى جياو تونغ، ويضم كبرى مؤسسات التعليم العالي مُصنفة وفقاً لصيغة محددة تعتمد على عدة معايير لتصنيف أفضل الجامعات في العالم بشكل مستقل، وكان الهدف الأصلي لهذا التصنيف هو: تحديد موقع الجامعات الصينية في مجال التعليم العالي ومحاولة تقليص الهوة بينها وبين أفضل الجامعات النخبوية في العالم. والجدير بالذكر أن المعايير الموضوعية التي يستند عليها هذا التصنيف جعلته يحتل أهمية عند الجامعات التي أخذت تتنافس لاحتلال موقع متميز فيه؛ حتى تضمن سمعة علمية عالمية جيدة، ويقوم هذا التصنيف على فحص ألفي جامعة في العالم من أصل قرابة عشرة آلاف جامعة مسجلة في اليونسكو امتلكت المؤهلات الأولية للمنافسة.

خلال الخطوة الثانية من الفحص يتم تصنيف ألف جامعة منها وتخضع مرة أخرى للمنافسة على مركز في أفضل ٥٠٠ جامعة يتم نشرها.

المعايير المعتمدة لقياس كفاءة الجامعات وجودتها في هذا التصنيف أربعة معايير، هي:

أ. جودة التعليم: وهو مؤشر لخريجي المؤسسة الذين حصلوا على جوائز نوبل وأوسمة فيلدز، ويأخذ نسبة ١٠٪ من المجموع النهائي.

ب. جودة هيئة التدريس: وهو مؤشر لأعضاء هيئة



التدريس الذين حصلوا على جوائز نوبل وأوسمة فليدز، ويأخذ نسبة ٢٠٪، وأيضاً في هذا المعيار مؤشر للباحثين الأكثر استشهاداً بهم في ٢١ تخصصاً علمياً، ويأخذ منهم نسبة ٢٠٪.

ج. مخرجات البحث: وهو مؤشر للمقالات المنشورة في مجلتي Nature و Science ويأخذ ٢٠٪، أيضاً المقالات الواردة في دليل النشر العلمي الموسع، ودليل النشر للعلوم الاجتماعية ودليل النشر للفنون والعلوم الإنسانية وتأخذ نسبة ٢٠٪.

د. حجم المؤسسة: وهو مؤشر للإنجاز الأكاديمي نسبة إلى المعايير أعلاها ويأخذ نسبة ١٠٪. والجدير بالذكر أن هذا التصنيف هو الأكثر اعتماداً على مستوى العالم، ويرتب (فقط) على مستوى أول ٥٠٠ جامعة العالم.

ومن المهم ذكره في هذا التصنيف هو: إنه يعتمد على تخصصات معينة للجامعات فنجد، مثلاً: التصنيف الأكاديمي لجامعات العالم في مجالات: العلم الطبيعي، والرياضيات، والهندسة، والتكنولوجيا، والكمبيوتر، والحياة، والزراعة العامة، والدواء، والطب، وكذلك في العلوم الاجتماعية. وأيضاً تصنيف شانغهاي ليس تجارياً كما هو الحال في بعض التصنيفات، بل هو إدراك للفجوة بين الجامعات الصينية، والجامعات العالمية الأخرى، إضافة إلى أن معايير التصنيف الصيني هي أشمل للأداء الأكاديمي من المعايير الأخرى. رغم ذلك فإن التصنيف قد واجه بعض الانتقادات منها:

١. هناك اعتماداً كبيراً بنسبة ٣٠٪على الإنجازات الفردية (أي الخريجين) من أعضاء هيئة التدريس الذين نالوا جوائز نوبل وأوسمة فيلدز.
٢. لا يوجد قياس لمدى انتشار الجودة الأكاديمية في الجامعة، فإن استخدام الفائزين في السنوات الماضية كمقياس الجودة في الفترة الحالية أمر مشكوك فيه.

تصنيف مجلة التايمز للتعليم العالي:

هو تصنيف تقوم من خلاله مجلة التايمز بتصنيف أفضل ١٠٠ جامعة في العالم، وذلك وفق للمعايير التي تعتمدها المجلة.

وتقوم أيضا بتصنيف أفضل ١٠٠ جامعة لم يمر على نشأتها خمسين عام ....، كما يعتبر هذا التصنيف من أكثر التصنيفات المعتمدة عالميا.

وتعتمد مجلة (التايمز للتعليم العالي) في تصنيفها هذا على معايير، منها: حجم وسعة الأبحاث العلمية التي تصدرها الجامعات، إضافة إلى مناخ التحصيل والتدريس، والابتكارات التي يقوم بها الطلبة والأساتذة من تجديد في طرق التدريس ومناهجه.

قائمة التايمز لأفضل خمس جامعات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا للعام ٢٠١٥م

المرتبة	المؤسسة	الدولة
الأولى	جامعة تكساس (إي أند أم) في قطر	قطر
الثانية	الجامعة اللبنانية الأميركية	لبنان
الثالث	جامعة الملك عبد العزيز	المملكة العربية السعودية
الرابعة	جامعة قطر	قطر
الخامسة	الجامعة الأميركية في بيروت	لبنان

تصنيف كواكواريلي سيموندس QS:

مؤسسة Quacquarelli Symonds Limited (QS): هي مؤسسة غير ربحية مقرها الرئيسي لندن، ولها فروع منتشرة حول العالم حيث تأسست عام ١٩٩٠، وبدأت عملها كمصنِف منذ العام ٢٠٠٤، وأصدرت أول قائمة عام ٢٠٠٥م.

وهو تصنيف سنوي للجامعات حول العالم، ويتم نشره عبر الشركة البريطانية كواكاريلي سيموندس

Quacquarelli Symondos، والتي كانت (بالأصل) تنشر تصنيفاتها عبر منشورات صحيفة التايمز للتعليم العالي من عام ٢٠٠٤ وحتى عام ٢٠٠٩ تحت اسم (تصنيف جامعات العالم لصحيفة التايمز للتعليم العالي وكواكاريلي سيموندس).

في بداية الأمر كانت شركة (كيو إس) تقدم خدمات الاستشارة الدراسية والمهنية، ولكنها اليوم تعنى بشؤون التعليم العالي والتصنيف العالمي للجامعات، إضافة إلى اهتمامها بالتصنيفات الإقليمية على مستوى دول شرق آسيا ودول الباسفيك، ودول اليوروآسيوية، كما تعنى بإقامة المعارض المختصة بمؤسسات التعليم العالي عموماً، وببعض البرامج المتخصصة. وتصنف أفضل ٨٠٠ جامعة في العالم وفقا للمعايير التالية:

المعايير التي يعتمد عليها تصنيف كيوإس:

١. تقويم البرامج الأكاديمية عن طريق آراء الأكاديميين النظراء في جامعات أخرى، ولا يسمح للأكاديمي بتقويم برامج جامعته، وهذا التقويم له ٤٠٪.
٢. الأبحاث المنشورة لأعضاء هيئة التدريس ومعدل النشر ٢٠٪.
٣. استطلاع آراء جهات التوظيف عن خريجي الجامعة ١٠٪.
٤. نسبة عدد الطلاب إلى عدد الأساتذة ٢٠٪.
٥. نسبة عدد أعضاء هيئة التدريس الأجانب للعدد الكلي ٥٪.
٦. نسبة الطلاب الأجانب للمجموع الكلي للطلاب ٥٪.

تصنيف كيو اس للجامعات العربية:

ظهرت السعودية في قائمة التصنيف بست جامعات محققةً الحصة الأكبر، تلتها مصر بجامعتين، ومن ثم الإمارات بخمس جامعات، وكان لكل من: لبنان والأردن جامعتان، وجامعة واحدة لكل من عمان وقطر والبحرين، بينما غابت عن القائمة الجامعات السورية منها جامعة دمشق، كما غابت أيضاً جامعات العراق والجزائر والمغرب وتونس والسودان وليبيا وموريتانيا واليمن.

تصنيف ٢٠١٥م للجامعات العربية

١	جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	السعودية
٢	الجامعة الأمريكية ببيروت (AUB)	لبنان
٣	جامعة الملك سعود (KSU)	السعودية
٤	جامعة الملك عبد العزيز (KAU)	السعودية
٥	الجامعة الأمريكية في القاهرة	مصر
٦	جامعة الإمارات العربية المتحدة	الإمارات
٧	الجامعة الأمريكية بالشارقة	الإمارات
٨	جامعة الأردن	الأردن
٩	جامعة القاهرة	مصر
١٠	الجامعة الأردنية للعلوم والتكنولوجيا	الأردن

واجه تصنيف كيو اس بعض الانتقادات من الأكاديمين تضمنت:

١. تقييم التايمز للبحوث يحدث من خلال حكم وآراء النظراء والأقران والذي يبلغ عددهم ٦٠٠٠ آلاف شخص من الأكاديميين في تخصصات علمية وأكاديمية مختلفة، كما أن أسلوبه نسبي يعطي قياساً مطرداً، ولا يدل بمفرده على جودة البحوث.
٢. تقييم التايمز للبحوث لا يرجع إلى الاستشهاد

بالبحوث، كما يحدث في تصنيف شنغهاي.

٣. يوجد مؤشران (للقياس العددي فقط) للموظفين الدوليين من أعضاء هيئة التدريس، وللطلاب الأجانب.

٤. إن الاستشهاد المرجعي للبحوث لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والذي يأخذ وزن ٢٠٪ مصدره قاعدة بيانات المؤشرات الأساسية للعلوم التي تنتجها مؤسسة طومسون العلمية ISI في الولايات المتحدة.

٥. إن المنهجية في الاعتماد على مراجعة النظراء أو آراءهم من خلال الردود على الاستقصاء بوزن نسبي (٤٠٪)، يشكك بشأن موضوعية النتائج.

تصنيف الويبومتركس Webometrics :

يصدر هذا التصنيف عن المركز الأسباني لتقييم الجامعات والمعاهد CSIC، وهو: ترتيب يغطي أكثر من ١٢٠٠٠ جامعة ومعهد عالي على مستوى العالم، حيث يعتمد على قياس أداء الجامعات من خلال مواقعها الالكترونية، ويمكن اعتباره تصنيف لموقع الجامعة الالكتروني، ويصدر من مركز أبحاث تابع لوزارة التربية والتعليم في مدريد. والهدف من هذا التصنيف: تشجيع النشر على شبكة المعلومات، وليس ترتيب أو تصنيف الجامعات، بل ترتيب موقع الجامعة من ٤٠٠٠ موقع جامعة تمّ تصنيفه من بين أكثر ١٤٠٠٠ موقعا الكترونياً.

وهناك العديد من التصنيفات الأخرى لا يتسع المجال لتفصيلها جميعها، وعليه سنكتفي بذكرها فقط، ومنها: التصنيف المهني للجامعات، وهو: تصنيف فرنسي تم تصميمه وإنشاؤه عام ٢٠٠٧م، وأيضا تصنيف الكفاءة للأبحاث والمقالات العلمية العالمية للجامعات بتايوان عام ٢٠٠٧م.

الجامعات العربية (اختلاف المعايير):

مع كل إعلان لترتيب الجامعات العالمي حسب أحد المعايير السابقة حيث يكثر الجدل في الأوساط الأكاديمية عن وجود جامعاتنا في الترتيب العالمي. وقد بحث عدد من الأكاديميين عن سبب عدم وجود الجامعات العربية، أو الأفريقية في الترتيب العالمي، وناقشوا بعض المشاكل ومنها:

١. عدم وجود استراتيجية وخطط واضحة للتعليم بشكل عام ونظيره العالي على وجه الخصوص، وكذلك اختلاف المعايير، فنجد أن من وضع هذه المعايير هي دول أمريكية وأوروبية، وهذه المعايير تناسب طبيعية جامعاتها، وربما أيضاً نجد أن هذه المعايير لا تنطبق على جامعاتنا ولكننا نجد بالمقابل معايير تتوفر في جامعاتنا غير موجودة في التصنيف العالمي، ويتضح من ذلك أن هناك حوجة لوضع معايير تناسب الجامعات في الوطن العربي ودول أفريقيا.

٢. كذلك تشير دراسات حديثة إلى أن التقدم العلمي وتوطين التكنولوجيا ليس من أولويات الأقطار العربية والأفريقية؛ حيث توظف معظم ميزانياتها للجوانب الأمنية والعسكرية.

وتأسيساً على ما تقدم ذكره، فإن صورة الوضع العلمي والتكنولوجي في العالمين العربي والأفريقي تبدو حالكة وقاتمة (غير واضحة)، إذ لا تزال معاهدنا وجامعاتنا تعاني الأمرّين من: نقص في التجهيزات والبنى التحتية، بالإضافة إلى تخلف المناهج والقوانين الإدارية المنظمة للعملية التعليمية، والانفصال شبه التام بين التعليم وسوق العمل، بالإضافة إلى عدم تكافؤ فرص التعليم وتعدد مساراته (ازدواجية بين تعليم النخبة والعامة)، وأيضاً عزوف المدرسين

بوجه عام عن المساهمة في حركة الإصلاح والتجديد التربوي، وعدم فاعلية البحث العلمي، وتخصص المبعوثين للدراسة في الخارج في مجالات علمية لا صلة لها بالحاجات الضرورية لمجتمعاتنا، وتدني مستوى الخريجين (تحصيل ومهارات)

ولكيما نستطيع اللحاق بركب العلم والتكنولوجيا والمنافسة في التقدم الحضاري العالمي يجب زيادة الإنفاق في مجال التعليم والبحوث، وتوطين العلم في معاهدنا وجامعاتنا، وأهم من كل ذلك لابد أن تتغير مفاهيمنا التقليدية نحو العلم ودوره في الحياة. كما أدى غياب المفهوم التاريخي لنظام العلم أن انزلقت المؤسسات التعليمية العربية والإسلامية والأفريقية إلى اتجاه المحاكاة والتقليد والقفز إلى نهايات العلوم دون وجود أرضية يرتكز عليها للاستفادة من هذه النهايات ودون أن يكون لذلك صلة بالواقع الاقتصادي والاجتماعي.

جامعاتنا السودانية والتصنيف العالمي:

– تصنيف ويب متركس ويعتمد على قياس أداء الجامعات من خلال مواقعها الالكترونية ضمن المعايير التالية «الحجم ـ الأبحاث ـ الأثر العام»، وهو الذي وضع جامعة الخرطوم في المرتبة «١٣٩٤» وجامعة مأمون حميدة «١٥٧١٦» وجامعة زالنجي في المرتبة «٢٠٦٠٠».

– تصنيف «كيو إس البريطاني THE-QS طومسون رويترز»، ففي هذا التصنيف لم تذكر أي جامعة سودانية كلياً.



– تصنيف «الكفاءة للأبحاث والمقالات العلمية العالمية للجامعات» في تايوان، وهذا أيضاً لم يذكر أي بحث أو ورقة علمية سودانية أو إشارة للجامعات السودانية.

– تصنيف «التصنيف العالمي المهني لأساتذة الجامعات» الفرنسي، وهذا كذلك لم يذكر أي بحث أو ورقة علمية سودانية أو إشارة للجامعات السودانية.

– تصنيف «التصنيف الدولي للموقع الإلكتروني للجامعات والكليات على الشبكة العالمية» الأسترالي الأخير، فهو يطلب من كل جامعة وضع أبحاثها العلمية ليصنفها، ورغم ذلك وضع جامعة الخرطوم في المرتبة «١٨٣٧» على مستوى العالم، وجامعة مأمون حميدة في «٩٢٨٨» على مستوى العالم.

ومن التحديات التي تواجه جامعاتنا السودانية:

١. ضعف البنية التحتية، وشح الإمكانيات والمعينات التدريسية، من: معامل، وورش، ومزارع ومستشفيات، ومكتبات.

٢. عدم توافر الكوادر الفنية المساعدة.

٣. الاستغناء عن الأساتذة المؤهلين بالمعاش أو الإبعاد.

٤. عدم مواكبة المناهج لمستحدثات العصر، مع التركيز على التعليم الأكاديمي، وإهمال التعليم التقني الذي يعتبر أساس التنمية في كل الدول.

٥. ضعف الميزانيات الممنوحة للجامعات، مع غياب تمويل البحث العلمي.

الحلول المقترحة لمجابهة المشاكل والتحديات أعلاه:

١. تغيير سياسات واستراتيجيات وأهداف التعليم العالي الحالية.

٢. تغيير المفاهيم الحالية التي تحكم المناهج وضرورة المواكبة مع تخفيض العبء الأكاديمي على الطالب.

٣. توفير الأجهزة بالمعامل والورش وتركيز المناهج على الناحية العملية والاتجاه الى التعليم التقني بذات هذه الجامعات.

٤. التعاون مع الجامعات الأجنبية (عالمية وإقليمية)، واستقطاب الأساتذة المتميزين منهم (وفق برتوكولات محددة) بالجامعات السودانية؛ لتغطية العجز، ورفع مستوى صغار الأساتذة، ومواكبة المستحدثات في العلوم.

٥. التركيز على توفير الكوادر الفنية بكل الأقسام والكليات.

٦. الارتقاء بمستوى المكتبات وإعطائها الأولوية القصوى.

٧. تفعيل عمل عمادات الطلاب بكل الجامعات مع توفير احتياجاتها بالكامل.

٨. العودة إلى نظام البعثات بالدول المتقدمة خاصة الولايات المتحدة وبريطانيا وكندا.

يداً بيد نحو التميز:

وإيمانا منا بالدور الكبير الذي تلعبه مواقع الجامعات الالكترونية، وما تحتويه من معلومات فى تقدمها في التصنيف العالمي للجامعات، فقد تبنت إدارة الجودة في جامعة أفريقيا جائزة سنوية عرفت باسم جائزة المدير للتميز المؤسسي وهى تمنح لأي كلية أو معهد يستوفى شروط الجائزة.

ويلاحظ الاهتمام الكبير من قبل: السيد مدير الجامعة، وإدارة الجودة، وإدارة مركز تقانة المعلومات، بتطوير مواقع الكليات والمراكز المختلفة. وتأكيداً على أهمية المواقع الالكترونية للكليات وللجامعة فقد تم ترتيب تلك الوحدات بحسب استيفاء مواقعها الالكترونية لمعايير جائزة المدير، وهو أسلوب عالمي معتمد كما اشرنا إلى ذلك في هذا المقال، وقد تم منح الجائزة في نسختها الأولى إلى: المركز الإسلامي الإفريقي، وهو تكريم ونجاح صادف أهله.

ونأمل أن تحذو بقية الوحدات طريقة المركز الإسلامي، وذلك بالاهتمام بمواقعها الالكترونية؛ لنتعاون في النهوض بترتيب الجامعة، ونيلها أعلى الدرجات في التصنيفات العالمية قريباً بإذن الله.

هموم وقضايا في الطريق إلى الجودة وترقية الأداء

أ. د. محي الدين صديق عبد الله

رئيس إدارة الجودة وترقية الأداء

هناك ثمة اعتبارات تجول في خاطري وأنا أتحسس الدروب في الطريق إلى الجودة وترقية الأداء، اختصرتها في النقاط التالية.

أولاً: الهموم:

١. البلوغ بالأداء في الجامعة مرتبة الإحسان كفاءة وفاعلية وامتيازاً.

٢. الوصول إلى كليات وعمادات وإدارات ومراكز متميزة إدارة وأداء وبيئة.

٣. الوصول إلى مكاتب تتميز بالانضباط العام، والمظهر المتحضر في السلوك والقيم، وتقدم فيها الخدمة بجودة عالية، وتقانة متقدمة تقضى فيها حاجات المراجعين بأعلى درجات الكفاءة والرضا، ويشعر فيها الداخل بالاطمئنان والأمان في كل تعاملاته واحترام كرامته.

٤. الوصول إلى عاملين يحققون الرضا المستمر، وذلك بتقديم الخدمة للطلاب وأولياء الأمور والمجتمع من حولهم بما يفوق التوقعات، وبتوقيت يتطابق أو يسبق ما اتفق عليه، وبلمسة شخصية وإنسانية.

٥. تخريج طلاب أكفاء يعون دورهم الطليعي في قيادة التنمية في بلادهم. مشبعون بالعلم والأصالة. يسعدون من يتعامل معهم. وينشرون صورة ذهنية موجبة لجامعة إفريقيا العالمية بالسودان.

٦. الوصول إلى مجموعة عمل تبدع وتبتكر في سبيل الجودة والتميز. وتنادي: كلنا للجودة، كلنا في الإدارة!!. (We are all for quality. We are all in management)

٧. الوصول إلى فكر إداري يتفاعل ايجابياً مع المتغيرات المتسارعة بل ويسبقها؛ لاستشراف المستقبل والتحسب للمستجدات قبل حدوثها.

ومن صفات هذا الفكر أن يكون:

أ- فكر إداري يتجنب الروتين وما هو مألوف من أنماط السلوك البالية.

ب- فكر إداري يتحرر من طرق ووسائل أداء العمل التقليدية.

ج- فكر إداري يؤمن برؤية ورسالة الجامعة ويعززها بالقيم الداعمة.

د- فكر إداري يحدد الأهداف ويتحسس المعالم ويتحرى الوسائل قبل التحرك و البدء في التنفيذ.

يقول الله تعالى: (أَفَمَن يَمْشِي مُكِبًّا عَلَى وَجْهِهِ أَهْدَى أَمَّن يَمْشِي سَوِيًّا عَلَى صِرَاطٍ مُّسْتَقِيمٍ ١).

ثانياً: القضايا:

تحديد، من، وماذا يعمل؟ ومن (يجب) أن يقوم بما

١- سورة الملك الآية ٢٢.

(يجب) القيام به؟.

التعرف والتفرقة بين المهام الإستراتيجية، والمهام الفنية، والمهام التنفيذية (المباشرة والإشرافية).

التعرف والتفرقة بين المهام العاجلة والمهام الغير العاجلة.

التعرف والتفرقة بين المهام اليومية والمهام الدورية.

التعرف والتفرقة بين المهام والأنشطة المرتبطة بالناس (داخليين أو خارجيين) والمهام المكتبية.

ثالثاً: القيم الداعمة:

١- التدريب:

ليس هناك من يؤهله مولده، أو تعليمه، أو تجربته الخاصة وحدها بدون تدريب، وبدون استيعاب طرق أداء وأساليب المهام الموكولة إليه. فالتدريب مهم وضروري لتأهيل العنصر البشري، وبناء قدراته بنية إيجاد الجهاز الإداري المقتدر على الإيفاء باحتياجات ومتطلبات النمو والتقدم بالمنظمات.

وعلى الرغم من ثقافة التدريب الموجبة شفاهة (نظرياً)، يلاحظ كاتب الورقة أن هناك اعتقاداً سائداً في أوساط العاملين القدامى بأن المعرفة الموروثة والمتكررة منذ سنوات خلت كافية لسير العمل وصالحة لكل زمان ومجال، فمثل هذا الاعتقاد يؤدى على نهاية التعلم، كما يؤدى إلى الجمود الذي يمثل شكلاً من أشكال الموت بالنسبة للإنسان، أو المنظمة التي ينتمي إليها، فضلاً عن أنه يمثل أولى مظاهر مقاومة التغيير إن لم يكن رفضه تماماً، وبالتالي يغيب عنصر التغيير من المفهوم السائد للتدريب. فالتدريب وسيلة من وسائل التعلم والتغيير عملية مستمرة. وأي إيعاز بتوقفه في مرحلة معينة يعني القناعة بالوصول إلى نهاية التعلم، وهذا أمر يتناقض مع منطق الحياة.

كما يلاحظ الكاتب أيضاً: أن هناك تمسكاً شديداً بالإجراءات الحرفية للروتين، وما يترتب على ذلك من جمود وتراكم للأوراق في المكاتب، واختناق لتيار العمل وتعطيل للمصالح والأعمال.

فيمكن علاج ما تقدم في: تفعيل دور القيادات في استثمار برامج التدريب، وأن لا تسند الوظيفة لشخص ما لم يتلق الدورة الحتمية الموجهة والمخصصة للوظيفة التي يشغلها. فالقواعد التي تنظم سير العمل قد تكون فنية أو منظمة تحت معايير معترف بها. والتطبيق الجيد لهذه القواعد يتطلب تدريباً رسمياً.

كما يرى الكاتب أن التدريب واجب ديني، فمنذ بلوغ الإنسان سن الرشد يدخل في طور التكليف، وهو: وجوب العمل والذي يترتب عليه الجزاء في الدنيا والآخرة. قال تعالى: إ نْ أَحْسَنتُمْ أَحْسَنتُمْ لِأَنفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لِيَسُوءُوا وُجُوهَكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا مَا عَلَوْا تَتْبِيراً. وعن الرسول (صلى الله عليه وسلم) أنه قال: (إن الله يحب العبد إذا عمل عملاً أن يتقنه)، وذلك لأن الإتقان والإحسان تعود ثمرتهما على المتقن المحسن، فهو أول المستفيدين. قال تعالى: وَقِيلَ لِلَّذِينَ اتَّقَوْا مَاذَا أَنزَلَ رَبُّكُمْ قَالُوا خَيْرًا لِّلَّذِينَ أَحْسَنُوا فِي هَذِهِ الدُّنْيَا حَسَنَةٌ وَلَدَارُ الْآخِرَةِ خَيْرٌ وَلَنِعْمَ دَارُ الْمُتَّقِينَ ٢. ويقول سبحانه وتعالى: (هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَانُ) ٣. فالعمل الذي يبلغ بعامله أعلى الدرجات هو ذلك العمل المقرون بالإحسان والإتقان، ولن يتأتى ذلك إلا عن طريق التدريب.

---

٢ - الإسراء- الآية ٧.

٣ - الرحمن- الآية ٦٠.

كلمة الدكتور عميد كلية الطب بجامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان بمناسبة تخريج دفعة جديدة من الأطباء

ضيوفنا الكرام: اسمحوا لي أن استقطع دقائق معدودة من وقتكم الثمين؛ لأوجه كلمات من القلب إلي القلب إلي شباب هذا الجيل من طلبة الطب والأطباء الجدد، وهي بعنوان: الطب يتغير والإنسان هو الإنسان.

أيها الجيل: الطب يتغير ويتغير بسرعة. إن قدركم أيها الجيل أنكم وجدتم في مرحلة حرجة مليئة بالإثارة من مراحل تطور الطب، فالطب أضحي يتغير وبشكل لحظي ومتجدد.

يخبرنا المستقبليون المكتشفون لما وراء حجاب الزمن: إنه خلال السنوات الخمسين القادمة ستكون ممارسة الطب مختلفة تماما عن ما هو اليوم، وسيستطيع الإنسان لأول مرة بعون الخالق جل وعلى التحكم في سر الحياة من خلال تسخير تقنيات الهندسة الوراثية لزراعة الأعضاء، وسيكون بإمكان كل شخص أن يحصل علي تحليل كامل لشفرته الوراثية الخاصة به مقابل مبلغ زهيد، وسيتقلص حجم جهاز تصوير الرنين المغنطيسي (أمري) الذي هو الآن بحجم غرفة كبيرة ليكون بحجم الهاتف المحمول. ومثل ما توجد اليوم هواتف ذكية ستوجد مرآه ذكية ينظر إليها المرء كل صباح وتستطيع المرآة الذكية أن تستشعر أي تغيرات تطرأ علي جسمه بواسطة مستشعرات الالكترونية، ومن ثم تخبره إن كان بحاجة لرؤية الطبيب.

وبفضل تقنيات متطورة للخلايا المنشأة سيتم استخدام الخلايا المنشأة بصورة واسعة النطاق تكاد تكون مشابهة للانتشار الواسع حاليا باستخدام المضادات الحيوية، كما يتوقع أن تصبح معالجة أي عضو مختل ممكنة باستخدام الخلايا المنشأة: بحيث يمكن تخليق أعضاء جديدة يحتاجها جسم الإنسان بكل سهوله. وستختفي كثيرا من عمليات المناظير (كما نعرفها) اليوم بفضل تقنيات (النلوتكنولجي) حيث سيتقلص حجم الأجهزة التي يراد إدخالها في جسم الإنسان إلي كبسولات مجهرية تقوم بالتقاط الصور ومعالجة مواضع الخلل.

أيها الجيل: علي الرغم من الآفاق الكبيرة المتوقعة من التقنيات الحديثة إلا أنه ستظل هناك أسئلة كثيرة بحاجة إلي إجابة، فيا ترى كم ستكون تكلفة هذه التقنيات؟ وهل ستستطيع كل دول العالم الحصول عليها؟ ويا ترى كم سيكون نصيب الفقراء والمساكين في أنحاء المعمورة من هذه التقنيات؟ وما هي التعقيدات الأخلاقية التي ستفرضها التقنيات الحديثة علي الثقافات البشرية؟ وكيف يمكن التعايش معها؟

أيها الجيل: الطب يتغير ولكن الإنسان هو الإنسان.

أيها الجيل: إن قدركم أنكم تتعاملون مع أكرم واعقد كائن علي ظهر هذا الكوكب. يخبرنا الفيزيائيون أنه لو حسبنا عدد حبات الرمال المنثورة علي شطآين هذا الكوكب فإننا سنحصل علي رقم فلكياً هائلاً، ولأشك أنهم يخبروننا: إننا لو حسبنا عدد النجوم الموجودة في الكون لوجدناها أكثر من عدد حبات الرمال، ولو حاولنا حساب (الترابقات) العصبية الموجودة علي سطح خلية عصبية واحدة في الدماغ البشري (اوليدودندرهاي) لوجدناها أكثر من عدد النجوم، والتي بدورها هي أكثر من عدد الرمال، إذ أن الترابطات العصبية الموجودة في خلية عصبية واحدة هي أكثر من عدد النجوم التي هو بدورها أكثر من عدد الرمال، وهذا التركيب العجيب هو في خلية واحدة، حيث أنّ هناك مليارات ومليارات من الخلايا في المخ البشري. وأنتم أيها الجيل من يصاحب هذا الكائن العجيب منذ لحظة ولادته وحتى اللحظة التي يغادر فيها الحياة.

أيها الجيل: الإنسان سيبقى هو الإنسان حيث ما حل، وأين ما ارتحل، يظل متطلع إلي الأمل والحلم والحب والأمان.

قبل سنوات قلائل اكتشفت كتابات إغريقية في مقبرة فرعونية تبين بعد ترجمتها: أنها كتبت بخط شخص مجهول يشتكي فيه من تغير أحوال الناس، ويصف كيف أن الأبناء أصبحوا لا يحترمون أبائهم وأمهاتهم، وان الزوجات لا يطعن أزواجهن كما كن في السابق، فكتبت تلك الخواطر قبل خمسة ألف عام، وأظن أننا لو تصفحنا الصحف الصادرة هذا الصباح ربما وجدنا مقالات بنفس المحتوي...، وسيظل الإنسان هو الإنسان.

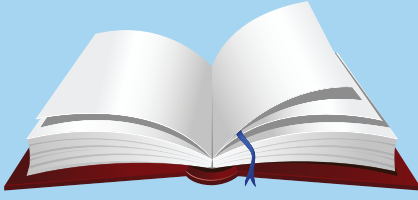
أيها الجيل إن الشمس التي أشرقت عليكم هذا الصباح هي نفس الشمس التي كانت أشرقت علي آدم (عليه السلام)، وأن القمر الذي سيطل عليكم هذا المساء هو: نفس القمر الذي كان ينظر إليه نوح (عليه السلام) علي سفينته، وكذلك المصريون علي أهراماتهم، والصينيون علي أسوارهم، والهنود في معابدهم، وقبائل المايا علي أبراجهم. ولو قدر للشمس والقمر أن يتكلما لأخبركما: أن أجمل شي في هذا الكون هو إعادة البسمة إلي الوجوه الحزينة، وهذه هي مهمتكم الشريفة النبيلة.

أيها الجيل: اختم بشعر قيس ابن سعده الأيادي الذي يقول فيه:

في الذاهبين الأولين من القـــرون لنا بصـائر
لما رأيت موارد للموت ليس لهـــا مصــــادر
ورأيت قومي نحوها يمضي الأصاغر والأكابر
لا يرجع الماضي ولا يبقي من البـاقين غـابر
أيقنت إني لا محالة حيث صــارت نحن صائر

إعلان مهم للأساتذة والباحثين

مجلة الجودة والتقويم المحكمة



يسر إدارة الجودة وترقية الأداء أن تعلن عن فتح جديد في مجال البحث العلمي ونشر ثقافة الجودة، وذلك بحصولها على رقم الاعتماد الدولي لمجلة الجودة والتقويم المحكَّمة، وهي الأولى من نوعها، إيماناً منها بأهمية البحوث العلمية خاصة في مجال جودة التعليم العالي، باعتبار أن مجال الجودة وتطبيقاتها عموماً مجال حديث يندر المتخصصون فيه.

وهذه البشرى بمثابة دعوة لكل الأساتذة والباحثين داخل جامعة إفريقيا وخارجها للمشاركة في هذه المجلة، والتي يخطط لإصدار عددها الأول في النصف الثاني من هذا العام بإذن الله تعالى.

ويشرف على هذه المجلة بروفسور: كمال محمد عبيد (مدير الجامعة).

وتتكون هيئة تحرير المجلة من كلّ من:

١- بروفسور: محيي الدين صديق عبد الله (رئيس إدارة الجودة وترقية الأداء) : رئيس التحرير.

٢- دكتور: محمد دفع الله محمد يوسف (رئيس وحدة الجودة): مدير التحرير.

٣- دكتور: عبد الناصر بن علي الفكي (من مركز البحوث والدراسات الإفريقية): سكرتير التحرير.

وتستشير المجلة عدد من المختصين، وهم:

١- بروفسور: يوسف الخليفة أبو بكر (مدير مركز يوسف الخليفة لكتابة اللغات بالحرف العربي).

٢- بروفسور: عمر أحمد سعيد (عميد الدراسات العليا).

٣- الدكتور: يوسف خميس أبو رفاس (عميد مركز البحوث والدراسات الإفريقية).

٤- والدكتور: علي حمود علي (خبير الجودة بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي).

مجال النشر للمجلة:

الجودة والتقويم: مجلة علمية محكّمة، تصدر سنوياً عن إدارة الجودة وترقية الأداء بجامعة إفريقيا العالمية، وغايتها: نشر الأبحاث المتطورة والمحكمة في مجال الجودة والتقويم والاعتماد في التعليم العالي ومجالاته المختلفة.

وتُفضل المجلة الأبحاث التي تعالج قضايا تأصيلية، أو استراتيجية، أو قضايا ومشكلات تطبيقية، أو تطبيقات مؤسسية متميزة ((Best Practices، أو بحوث تقويم واعتماد ميدانية.

أهداف المجلة:

هدف المجلة الأساسي هو: المساهمة بإضافات جديدة عن: دور الجودة في ترقية الأداء الأكاديمي وفق رؤية تأصيلية، مع الأخذ في الاعتبار التطورات الإقليمية، والعالمية المتجددة في مجال جودة التعليم بصفة عمة، والتعليم العالي بصفة خاصة.

أولاً: قواعد النشر:

تصدر مجلة الجودة والتقويم وفق الضوابط الآتية:

أولاً: القواعد العامة لقبول النشر:

الالتزام بالتأصيل الإسلامي للمفاهيم والمعايير والقيم (رؤية ورسالة)، وأهداف جامعة إفريقيا العالمية.

الالتزام بقوانين الإصدار والنشر في جامعة إفريقيا العالمية.

أن يكون البحث أصيلاً، وتتوافر فيه شروط البحث العلمي المعتمدة محلياً وإقليمياً وعالمياً.

الالتزام بالعلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث الأكاديمية في مجال جودة التعليم العالي.

ثانياً: ضوابط نشر البحوث المحكمة:

أن تكون الورقة العلمية لم تقدم للنشر، أو سبق نشرها في مجلة علمية أُخرى إلا إذا كانت النسخة المقدمة أكثر إثراءً بالمعلومات عن النسخة السابقة (على أن ترفق النسختين معاً).

في حالة قبول الورقة العلمية للنشر يلتزم الباحث بعدم نشرها في صورتها المنشورة بالمجلة في أي مواقع نشر أخرى.

للمجلة الحق في تحكيم أي عمل علمي يقدم لها.

للمجلة الحق في إجراء التعديلات التحريرية لا العلمية، وفي حالة التعديلات العلمية الضرورية يرد العمل إلى صاحبه لإجراء التعديلات اللازمة في فترة أقصاها ثلاثة أسابيع، فإن لم يفعل حتى انقضاء المدة يحق للمجلة إجراء التعديلات العلمية الضرورية أو عدم نشر العمل العلمي المعني.

للمجلة الحق في الاعتذار عن نشر أي عمل علمي دون إبداء أسباب لقرارها.

المجلة ليست ملزمة بإعادة الأعمال العلمية التي لا تنشرها لأصحابها.

تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية، مع ضرورة كتابة ملخص باللغتين.

يمكن للمجلة إذا دعت الضرورة أن تطرح محوراً واحداً أو محورين يمكن للباحثين الكتابة فيه، مع حرية التنويع، فالمحاور المطروحة غالباً ما يقصد بها استدرار الأفكار وإثارة الحس العلمي.

ثالثاً: إعداد الورقة العلمية:

لا تتعدى الورقة العلمية عشر آلآف كلمة، مع ترك مسافة .((A٤

ترسل الورقة مطبوعة على جانب واحد من ورقة (ward) مزدوجة، بالإضافة إلى إرفاق نسخة الكترونية في هيئة ملف.

خط الكتابة باللغة العربية يكون النوع Simplified Arabic بحجم ١٤، بينما يكون نوع خط الكتابة باللغة الإنجليزيةTimes New Roman ، وبحجم ١٢.

تستخدم الأرقام العربية لترقيم أسفل الصفحات ابتداءً من صفحة العنوان.

تترك الهوامش أعلى وأسفل وعلى جانبي الصفحة وبمقدار ٣٣ ملمتر.

أن يلتزم الباحث بالضوابط العلمية المعروفة.

إرفاق مستخلصين، بالعربية والإنجليزية في حدود صفحة واحدة.

تتبع المجلة نظام الإحالة والتوثيق، أي: أن لكل إحالة في الموضوع هامش يرقم ترقيماً تحتياً حسب موقعه في المتن، وتكتب (Footnote) تحتي.

تكتب المصادر في (الببليوغرافيا) في نهاية البحث وترتب ترتيباً ألفبائياً.

رابعاً: إجراءات النشر:

تعنون الرسائل إلى مكتب تحرير المجلة، أو مدير التحرير الدكتور: محمد دفع الله محمد، عبر البريد الإلكتروني alsafrawe@iua.edu.sd .

تحتفظ المجلة بحقوق النشر فور صدور حكم نشر العمل من قبل المحكم وهيئة التحرير.

الآراء الواردة في الأوراق العلمية هي آراء المؤلفين، ولا تعبر بأي حال من الأحوال عن رأي المجلة.

يعطى الباحث خمس نسخ من المجلة.

قيمة الاشتراك السنوي: ١٥ دولاراً أمريكياً للأفراد (أو ما يعادلها)، و ٣٠ دولاراً أمريكياً للمؤسسات (أو ما يعادلها)، تدفع لأمر جامعة إفريقيا العالمية – الخرطوم – السودان.

عنوان المجلة:

مجلة الجودة والتقويم المحكمة – إدارة الجودة وترقية الأداء – جامعة إفريقيا العالمية – الخرطوم – السودان.

ص ب ٢٤٦٩ الخرطوم – السودان.

بريد إلكتروني:Qem@iua.edu.sd

والله الموفق

الأخيرة



د.محمد دفع الله محمد يوسف
رئيس وحدة الجودة

الثقافة العمالية

الثقافة كلمة قديمة وعريقة في العربية، فهي تعني صقل النفس والمنطق والفطانة، وثقف نفسه (أي صار حاذقاً خفيفاً فطناً)، واستعملت كلمة الثقافة أيضاً للدلالة على الرقي الفكري والأدبي والاجتماعي للأفراد والجماعات. وفي القرن التاسع عشر أصبح مفهوم الثقافة يشير بصورة واضحة إلى تحسين أو تعديل المهارات الفردية للإنسان (لا سيما من خلال التعليم والتربية).

والثقافة العمالية، هي: (مجموعة القيم، والعادات والتقاليد، والمبادئ، التي يتبناها العاملون في المنظمة، من خلال مجموعة من الانشطة الموجهة للسلوك الإداري والإنتاجي لهم). وتتمثل تلك الانشطة في الإصدارات الثقافية، والمحاضرات والندوات، وورش العمل والدورات التدريبية والمعارض .. وغيرها.

والثقافة العمالية من شأنها ان تعمل على زيادة الوعي بالحقوق والواجبات، وتثقيف المجتمع المهني والمساهمة في حل المشكلات المهنية، وتغيير المفاهيم السلبية لدي العاملين، وغرس مفهوم حب المهنة والتشجيع على العمل، وإكساب مهارات اضافية مختلفة.

كما أنها تقدم خدمةً تعريفيةً تتناول عدداً من الموضوعات المتصلة مباشرةً بأطراف العملية التعليمية الجامعة (سوق العمل، العاملين)، وتتناول محاور السلامة المهنية، والتطوير الذاتي، ورفع روح الإنتماء للمؤسسة، والاتصال والتواصل، وتقليل الجدل عبر نشر ثقافة التفاوض مع الغير ..الخ.

ويبقى السؤال لماذا لا تنتظم اصدارتنا الثقافية؟ حيث أصبحت تظهر فقط عند اللزوم، فالجامعة التي بها ما يقارب الـ ٧٠٠ من الأساتذة ومثلهم من العاملين، فمن الصعوبة بمكان أن تجد من يشارك معك في الكتابة، أو يوافق على ورقة علمية يسهم بها في مؤتمر أو ندوة أو اصدارة محكمة او تثقيفية أو حقيبة تدريبية، والذين يقفون على رأس هذه الأنشطة يسألون الناس إلحافا (أعطوهم او منعوهم)، ومع ذلك فإن الإقبال على حضور الأنشطة القائمة من المحاضرات، وورش العمل، والدورات التدريبية ضعيفة من كل المستويات ولا تتناسب مع مايبذل فيها من جهد.

ومن الملاحظ أن الثقافة العمالية تجد اهتماماً أكبر على المستوى الحكومي، ممثلة في المؤسسة العامة للثقافة العمالية التي أصدرت بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت (دليل الثقافة العمالية لسنة ٢٠٠٩م) كنوع من الاهتمام بالجوانب التثقيفية للعمال، إضافة الى تنفيذ عدد من الدورات في ذات المجال.

ومن الضروري ان تجد الثقافة العمالية الاهتمام كذلك من جامعتنا خاصة وأن جامعتنا تملك كثير من الخبرات في هذا المجال، فقط تحتاج إلى التشجيع واستنهاض الهمة؛ وذلك من خلال تهيئة البيئة المادية والمعنوية لتنفيذ أنشطة الثقافة العمالية.

وبالله التوفيق